

## **CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**

### **DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA**

#### **SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Establecimientos Sanitarios de Consulta, Asistencia, Tratamiento, Rehabilitación y Apoyo al Diagnóstico de la provincia de Málaga, código de convenio 2904405, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo con fecha 5 de agosto de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Málaga, 22 de septiembre de 2004.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

### **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE CONSULTA, ASISTENCIA, TRATAMIENTO, REHABILITACIÓN Y APOYO AL DIAGNÓSTICO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente convenio se aplicará a las empresas que desarrollan la actividad dentro de los establecimientos sanitarios de cualquier especialidad médica o clínica de consulta, asistencia, tratamiento, rehabilitación y apoyo al diagnóstico.

#### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a la provincia de Málaga, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se hallen emplazados en la provincia.

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores que prestan servicios en las empresas antes citadas.

### **Artículo 4. Vigencia.**

Cualquiera que fuera la fecha de publicación del texto del convenio colectivo en el "Boletín Oficial" de la Provincia, la vigencia del mismo se iniciará el 1 de enero de 2003 y concluirá el 31 de diciembre de 2005. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación se prorrogará la vigencia por años naturales con el aumento en todos los conceptos económicos del IPC del año inmediatamente anterior.

### **Artículo 5. Sustituciones.**

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a los trabajadores de las mismas, en caso de enfermedad, vacaciones, o cualquier otra circunstancia, tendrá los mismos derechos que se deriven del presente convenio.

### **Artículo 6. Periodo de prueba.**

El periodo de prueba queda fijado en seis meses para los técnicos titulados y en un mes para los demás trabajadores, siempre que en ambos casos no suponga más de la mitad de la duración del contrato.

Para los trabajadores no cualificados la duración del periodo de prueba será de quince días laborales.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

### **Artículo 7. Retribuciones.**

Las retribuciones del personal a que afecta este convenio serán las que se establezcan en la tabla anexa. Para el año 2003 será del IPC del año 2002 más un

1% (4% + 1% = 5%) sobre todos los conceptos económicos. Para el año 2004 será del IPC del 2003 (2,6%) sobre todos los conceptos económicos. Sobre dicha tabla salarial se calculará el importe del premio de antigüedad, el plus de especialidad, contagio, peligrosidad y penosidad, así como cualquier premio o plus cuyo cálculo gire sobre el salario base.

### **Artículo 8. Sueldo base.**

Las cantidades a percibir por este concepto son las que se especifican en el anexo I del presente convenio.

### **Artículo 9. Plus convenio.**

Con la consideración de un complemento salarial por calidad o cantidad de trabajo, se establece un plus convenio cuya cantidad será la que se especifica en el anexo I del presente convenio.

### **Artículo 10. Complemento de puesto de trabajo.**

Este complemento retribuye las especiales características de los puestos de trabajo del sector, y las cantidades a percibir serán las que se especifican en el anexo I del presente convenio.

### **Artículo 11. Premio de antigüedad.**

El premio de antigüedad queda fijado a partir del 1 de enero de 1993 en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

- 5% a los 3 años de antigüedad.
- 10% a los 5 años de antigüedad.
- 20% a los 8 años de antigüedad.
- 25% a los 11 años de antigüedad.
- 30% a los 16 años de antigüedad.
- 40% a los 20 años de antigüedad.
- 50% a los 23 años de antigüedad.
- 60% a los 26 años de antigüedad.

Los citados porcentajes no son acumulables.

Los trabajadores que a la firma de este convenio estuvieran devengando importes

superiores por este premio, los mantendrán como condición más beneficiosa, hasta tanto la nueva cuantía al aplicar los porcentajes anteriormente citados a los futuros salarios, supere a la misma.

Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso.

### **Artículo 12. Compensación por enfermedad, baja maternal y accidente.**

1. En los casos de baja por enfermedad, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica existente entre las cantidades que en cada caso perciban los trabajadores de la Seguridad Social hasta el total de los salarios señalados en el presente convenio. Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir de los 23 días en que se produjo la baja.
2. En casos de baja por enfermedad que requieran ingreso en centro hospitalario estas diferencias serán abonadas desde el mismo día del ingreso en el centro.
3. En casos de baja por maternidad o accidente, común o laboral, se abonarán desde el día en que se produzcan.

### **Artículo 13. Plus de especialidad, contagio, peligrosidad y penosidad.**

En razón a la mayor especialidad, penosidad, peligrosidad y contagio, se establece un complemento retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en algunas de las siguientes secciones o departamentos:

- Radioterapia
- Radiodiagnóstico
- Medicina Nuclear
- Laboratorio de análisis
- Consultas de enfermedades de la piel y psiquiátricas.

Y en cualquier caso que exista la posibilidad de aplicación del plus. La cuantía del complemento salarial será del 15% del salario base del convenio, excepto para los trabajadores de psiquiatría que será del 20%.

### **Artículo 14. Horas extraordinarias.**

El número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes. Dichas horas serán distribuidas



equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre el personal que solicite realizarlas. Dada la situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo se acuerda por ambas partes la conveniencia de reducir al mínimo indispensable dichas horas.

#### **Artículo 15. Abono de salarios.**

Se efectuará el último día laborable de cada mes, con entrega de nómina justificante.

#### **Artículo 16. Vacaciones y descansos.**

- Por su carácter irrenunciable, el derecho a las vacaciones anuales se ejercitará dentro de cada año natural, no pudiendo acumularse al siguiente, ni ser compensado en metálico.

- La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales. Dichas vacaciones deberán disfrutarse de la siguiente forma: un mes natural ininterrumpidamente.

- Las vacaciones anuales se podrán fraccionar en dos periodos en los siguientes supuestos:

a. A solicitud del trabajador, cuando este acredite la necesidad del fraccionamiento por tener que concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, habiendo cursado con regularidad los estudios conducentes a dicho título.

b. En casos excepcionales, bien por necesidad del servicio, bien por precisar el trabajador el reiterado fraccionamiento por causas diferentes a las descritas en el apartado anterior.

\* En ambos supuestos, será la empresa quien autorizará el fraccionamiento de las vacaciones, una vez sea comprobada la concurrencia de los expuestos requisitos.

\* Las vacaciones se disfrutarán en cuatro turnos consecutivos en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

\* La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en el primer trimestre de cada año.

\* A efectos de permitir la contratación temporal de trabajadores en periodos de mayor oferta de mano de obra se primará a los trabajadores que disfruten en su descanso anual durante el mes de:

Febrero con tres días adicionales





Marzo con dos días adicionales

Abril con dos días adicionales

Mayo con dos días adicionales

Octubre con un día adicional

Noviembre con dos días adicionales

\* Con independencia de las vacaciones anuales se disfrutarán sobre las festividades de Semana Santa y Navidad, cuatro días, dos por cada fiesta.

\* Si por necesidades del servicio estos días no pudiesen ser tomados en las festividades citadas serían dados en cualquier época del año, previo acuerdo con el interesado.

\* Los trabajadores disfrutarán de los catorce días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la empresa, excepto los que coincidan con el mes de vacación anual de los trabajadores que se perderán.

\* Si por turno correspondiera a algún trabajador prestar sus servicios durante dichos días tendrá derecho a disfrutar el festivo trabajado cuando este lo solicite y previo concierto con la empresa.

### **Artículo 17. Jornada laboral.**

La jornada laboral será como máximo de treinta y cinco horas de trabajo efectivo semanales, será preferentemente continuada, salvo por razones de servicio tenga que ser jornada partida.

La jornada partida no podrá, en ningún caso, fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día.

Dadas las peculiaridades de la mayoría de las consultas particulares, que suelen mantener horarios de tarde, se podrán realizar contratos de jornada parcial, que se realizarán según las exigencias legales, manteniendo los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales, que los trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

### **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando





con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.

b. Por razón de matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días naturales.

c. Por razón de matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.

d. En caso de nacimiento de hijo u adopción, tres días naturales.

e. Para la presentación a pruebas eliminatorias de curso académico o superación de ejercicios de oposiciones, el día del examen o prueba.

f. Por cambio de domicilio, un día.

g. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h. El permiso retribuido en caso de parto será de ciento quince días naturales, que la trabajadora podrá distribuir a su libre albedrío antes o después del alumbramiento pero siempre de forma ininterrumpida. Este permiso se ampliará a ciento veintiséis días para casos de partos múltiples. Para casos de adopción se estará a la legislación vigente.

i. Durante los nueve meses siguientes al nacimiento, la madre o el padre podrán ausentarse por una hora diaria del trabajo para atender al cuidado de su hijo menor de nueve meses. Dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, siempre que así lo solicite expresamente la interesada/o.

### **Artículo 19. Excedencia.**

La empresa vendrá obligada a conceder la excedencia voluntaria a aquellos trabajadores que:

a. Teniendo al menos un año de antigüedad en la empresa, simplemente la soliciten por un plazo no inferior a un año ni superior a seis, no pudiendo tales trabajadores solicitar una nueva excedencia al amparo de este epígrafe, hasta transcurridos cuatro años desde la reincorporación al servicio activo.

b. Habiendo sido padres o madres de un hijo, la soliciten para atender a su cuidado por un tiempo que no exceda de tres años a contar desde el nacimiento o la adopción del hijo.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia, al



trabajador se le computará el citado periodo a efectos de antigüedad.

c. Ejercen sus funciones sindicales en el ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

d. Por motivos de formación y especialización relacionados con el trabajo en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado con aprobación de la Empresa y en función de su integración en un programa de formación y especialización del personal.

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer año de la misma, a excepción de la que se establece en el punto D que será toda la duración del periodo de formación establecido a priori siempre que solicite su reincorporación con, al menos, un mes de antelación.

### **Artículo 20. Uniformes.**

La empresa está obligada a dotar al personal de dos uniformes al año para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 21. Revisión médica.**

Al menos una vez al año, se realizará una revisión médica al personal. Periódicamente se llevarán a cabo cuantas acciones sean precisas para garantizar la buena salud de dichos trabajadores.

### **Artículo 22. Protección a la mujer embarazada.**

Toda mujer embarazada tendrá derecho de preferencia para ocupar un puesto de menos peligrosidad, mientras dure dicho embarazo.

En aquellos centros de trabajo que utilicen medios radiodiagnósticos, la trabajadora embarazada será destinada a un puesto de trabajo en que no esté expuesta a radiaciones.

### **Artículo 23. Acoso sexual en el trabajo.**

El personal afectado por el presente convenio, tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.





**Artículo 24. Seguridad y salud.**

El mandato constitucional en cuanto a la protección de la salud y la previsión de los riesgos derivados del trabajo, encuentra –según resulta de la exposición de motivos– su pilar fundamental en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a cuyos preceptos se someten las partes de este convenio, por encontrarse perfectamente desarrollado y, en todo momento, a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

**Artículo 25. Derechos sindicales.**

Se acogerá a lo establecido según la normativa vigente.

**Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

Se establecen 2 pagas extraordinarias, por importe cada una de ellas de un mes de salario base, más antigüedad, más plus convenio, más complemento de puesto de trabajo, más plus de especialidad, contagio, penosidad, etc. abonables los días 15 de los meses de julio y diciembre.

Las aludidas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales.

**Artículo 27. Plus de transporte y distancia.**

Las empresas abonarán a los trabajadores de sus plantillas en concepto de plus de distancia y transporte las cantidades que se especifican en el anexo I del presente convenio.

**Artículo 28. Extinción del contrato, por jubilación o incapacidad del empresario.**

En caso de extinción del contrato por jubilación o incapacidad del empresario que conlleve la imposibilidad de sucesión de la empresa, se pondrá en marcha el siguiente mecanismo:

- a) Comunicación escrita al trabajador.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente con el finiquito de liquidación, una indemnización de 12 días de salario base por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de seis mensualidades.
- c) En caso de jubilación o incapacidad del empresario se concederá al trabajador un plazo de preaviso cuya duración computará desde la entrega de la comunicación personal hasta la extinción del contrato de trabajo, que se ajustará a los siguientes plazos mínimos:





- Un mes, para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.
- Dos meses, cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.
- Tres meses, cuando la antigüedad sea de dos o más años.

La efectividad del presente artículo entrará en vigor el día siguiente a la firma del convenio.

### **Artículo 29. Faltas y sanciones. Plazos de prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 30. Procedimiento.**

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar -por su número- una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al representante de los trabajadores en unión de las faltas leves anteriores para su estudio dado que podría constituir falta grave.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al representante de los trabajadores.

### **Artículo 31. Tipificación de faltas.**

A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente artículo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

#### **1. Serán consideradas FALTAS LEVES las siguientes:**





- a) De una a tres faltas de puntualidad, que no exceda de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.
- b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo, o en todo caso, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores, no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/ o instituciones de previsión social.
- e) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

## **2. Serán consideradas FALTAS GRAVES:**

- a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, para que sea constitutiva de falta grave.

- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí sola falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.

- c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores y médicos colaboradores, en materia de servicio sin perjuicio para la empresa, los clientes, o los profesionales u otros colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.

Si la falta de atención o desobediencia implicase quebranto manifiesto de disciplina, o de ello se derivara perjuicio para los sujetos mencionados en el apartado anterior, se considerará falta muy grave.

- d) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.
- e) Rehusar ser reconocido -a requerimiento de la empresa- o por el equipo médico



de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.

### 3. Serán consideradas **FALTAS MUY GRAVES**:

- a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
- b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
- c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, los trabajadores, los clientes u otros profesionales o colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.
- e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la Empresa o durante el servicio.
- f) El abuso de autoridad.
- g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general ejercidas sobre cualquier miembro de la comunidad sanitaria en el ámbito de la empresa.
- h) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza.
- i) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

### **Artículo 32. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:** Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Faltas graves:** Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) Faltas muy graves:** Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año. Despido.

### **Artículo 33. Conservación del puesto de trabajo.**

Al margen de la potestad disciplinaria que corresponde a la empresa por las faltas

cometidas en el seno de la misma, en los supuestos en que se vea incurso un trabajador o una trabajadora en un proceso de naturaleza penal, bien por falta bien por delito, se seguirán las siguientes normas:

- a) Puesto de manifiesto el hecho de una detención, prisión preventiva, imputado, procesado sin privación de libertad, se pondrá en conocimiento inmediato de la comisión paritaria, que se ha de reunir dentro de los siete días siguientes.
- b) Conocidos los hechos, y ser oído necesariamente el trabajador o la trabajadora afectado, la comisión paritaria adoptará la decisión que proceda, en cuanto a si el contrato debe ser extinguido o suspendido cautelarmente.

#### **Artículo 34. Formación profesional. Principios generales.**

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

#### **Artículo 35. Objetivos de la formación.**

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

#### **Artículo 36. Desarrollo de la formación.**

1. Se crea una comisión de formación y promoción profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes de este convenio y de la patronal, para la elaboración de un plan de formación profesional que será elaborado anualmente atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con periodicidad y de modo que en el propio plan se determine.

Esta comisión se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación de este convenio.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.

### **Artículo 37. Financiación de la formación.**

1. La formación será eventualmente financiada por la Fundación para la Formación Continua (Forcem), sin cuyo concurso no será posible la aplicación práctica de este capítulo.

2. En la confección del plan de formación profesional las empresas utilizarán óptimamente los recursos presupuestados y de toda índole que tenga asignados.

3. De conformidad con los contenidos del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de fecha 19 de diciembre de 2000, las partes estudiarán, en el marco de la comisión de formación y promoción profesional, la posibilidad de que las empresas pudieran elaborar, en sus distintas modalidades, planes de formación acogidos a la financiación con los fondos previstos en dichos acuerdos.

### **Artículo 38. Definición de grupo profesional.**

Se establece como grupo profesional básico y característico de las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio, además de aquellas contempladas en el convenio provincial para clínicas y sanatorios privados, la de colaborador/a

de consulta, que no necesitando formación o titulación específica, realice las siguientes tareas:

- I. Recibir a los pacientes.
- II. Dar número de orden y citas.
- III. Atender el teléfono.
- IV. Organizar el fichero de pacientes.
- V. Cobrar las consultas.
- VI. Auxiliar al médico, según las instrucciones concretas del mismo, en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, donde se incluyen las actuaciones que por analogía son equiparables a las siguientes:
  - a) Ayudar a vestir y desvestir a los pacientes.
  - b) Pasar material a solicitud del médico, siempre que ello no implique un elevado conocimiento sobre instrumental clínico.
  - c) Mantener la limpieza de material y aparataje clínicos.
  - d) En general, realizar aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, ni invadan las competencias de otras categorías no tituladas, vienen a facilitar al médico o profesional de que se trate, la realización de sus funciones.

Como quiera que hasta la firma del presente convenio existía un vacío legal con respecto a esta categoría "sui generis" de las consultas particulares, los trabajadores/as que sin tener titulación específica realizaran las funciones descritas en el presente convenio, pasarán a la firma del presente a denominarse colaborador/a de consulta siéndoles por tanto de aplicación exclusivamente el presente convenio y no el de clínicas privadas a no ser que acrediten estar en posesión del título académico (o en vías de consecución) que le habilite para desempeñar dicha categoría, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del presente convenio relativo a los derechos económicos adquiridos y condiciones más beneficiosas. En caso de discordancia en la aplicación de este punto, se remitirá a la comisión paritaria.

### **Artículo 39. Condiciones más beneficiosas.**

Siempre con carácter "ad personam", las empresas se obligan a respetar las condiciones particulares que excedan de las contempladas en el presente convenio.

**Artículo 40. No discriminación en las relaciones laborales.**

No cabe ningún tipo de discriminación en las relaciones laborales por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o de parentesco, pudiendo realizar cualquier trabajador los trabajos que realicen sus compañeros de la misma categoría, con las mismas retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en igualdad de condiciones salariales y laborales. Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencia y excedencias.

**Artículo 41. Comisión paritaria.**

Para la interpretación, ejecución y cumplimiento de este convenio que constituye una comisión paritaria, compuesta por:

- 2 representantes por los empresarios.
- 2 representantes de CCOO.

**Artículo 42. Funciones de la comisión paritaria.**

1. Serán funciones de esta comisión:

- a) Conocer de los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos, que obligará a las partes en caso de mayoría.
- b) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.
- d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias o convenientes.

2. Los vocales de la comisión podrán ser asistidos por asesores técnicos en las reuniones.

3. Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

4. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.



Todos los trámites conciliatorios, no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 15 días hábiles.

La comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines.

El domicilio, a efecto de notificaciones de esta comisión, será el siguiente:

\*Asociación Empresarial de Médicos con Consulta Privada de Málaga, C/ Curtidores, nº 1, 29006 Málaga.

### **Artículo 43. Arbitraje.**

Las partes firmantes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador o mediadora para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del convenio o en el incumplimiento de acuerdos o pactos y siempre después de haber agotado la vía de la comisión paritaria de vigilancia, siempre que se tenga en cuenta, y que no colisione, con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

El nombramiento del mediador o mediadora y el sometimiento al mismo o a la misma de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes.

### **Disposiciones adicionales.**

**Primera.** En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio, con carácter específico y que afecte a la relación laboral entre las partes, en especial a lo referente a las tablas salariales de las categorías profesionales no previstas, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto resulte de aplicación y el convenio colectivo de ámbito provincial para clínicas y Sanatorios Privados de Málaga ("Boletín Oficial" de la provincia de Málaga nº 189 de 03-10-2003).

**Segunda.** Para el ejercicio que comienza el día 1 de enero de 2005 y finaliza el 31 de diciembre del mismo año, se pacta un incremento económico del IPC del año 2004 sobre todos los conceptos retributivos.

### **Disposición transitoria.**

Dado que la firma de este convenio se ha excedido bastante en el tiempo, aquellas empresas que adeuden atrasos a sus trabajadores los abonarán, salvo acuerdo entre ambas partes de hacerlo por prorrateo en varios meses, en el mismo mes en que este convenio sea publicado en el "Boletín Oficial" de la Provincia o en el siguiente como máximo.



## ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2003

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	P. CONVENIO	C.P. TRAB	P. TRANSP.
COLABORADOR/A DE CONSULTA	585,66	49,65	42,98	45,47
APRENDIZ, ASPIRANTE, BOTONES MENORES DE 18 AÑOS	339,06	49,65	42,98	45,47

TABLA SALARIAL AÑO 2004

CATEGORÍAS	SUELDO BASE	P. CONVENIO	C.P. TRAB	P. TRANSP.
COLABORADOR/A DE CONSULTA	600,89	50,94	44,10	46,65
APRENDIZ, ASPIRANTE, BOTONES MENORES DE 18 AÑOS	347,88	50,94	44,10	46,65