

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLÍNICA MEDITERRÁNEO, S.A.

Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1. Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Comité de Empresa de Clínica Terapéutica Mediterráneo, S.A. compuesto por 5 representantes del Sindicato CSI-CSIF y 4 representantes del Sindicato CC.OO., como representación laboral y, de otra parte, la Clínica Terapéutica Mediterráneo, en representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional

Este Convenio será aplicable a los trabajadores que prestan servicio en la empresa Clínica Terapéutica Mediterráneo S.A., dedicada a las actividades propias de un establecimiento sanitario de hospitalización, consulta y asistencia. El Convenio afectará igualmente a todos aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal

Afectará a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con o sin título, que presten servicios en la citada empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga y atrasos

Vigencia: El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOP, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2.007.

Duración: La duración se establece por un período de TRES AÑOS, contados a partir del 1 de Enero de 2.007.

Los atrasos que se pudieran originar como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por la Empresa en el plazo de 1 mes a partir de su entrada en vigor. La liquidación y el pago de los atrasos se harán documentalmente en hoja de salarios diferenciada de la nómina ordinaria por su importe total.

Prórroga: El Convenio se prorrogará por períodos anuales, si no se denuncia por



cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación mediante escrito dirigido a la autoridad laboral y a la otra parte. En todo caso, el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual y global, con aquellas que la empresa tuviera establecidas con anterioridad a la firma del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las situaciones personales y en cómputo anual de retribuciones que excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a firmar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Capítulo II. Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión paritaria

Conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea en este caso una Comisión con representación paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión, se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, en el momento que cualquiera de sus integrantes así lo requiera.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.



2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo y/o individual puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su interpretación se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

1. Exposición sucinta y concreta del asunto.
2. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
3. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo III. Contratación

Artículo 9. Contratación

En materia de contratación será de aplicación lo regulado a en el Convenio Colectivo Provincial de trabajo para establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil de Almería y provincia.

Capítulo IV. Suspensión Y Extinción De La Relación Laboral Y Prestaciones De La Seguridad Social

Artículo 10. Conciliación de la vida familiar y laboral

10.1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte



determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento





múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado así como en los previstos en el siguiente apartado y en el apartado 10 bis

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. en el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión,

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 10 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días





más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 10.1, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 10.1, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho. 10.2. Reducción de la jornada por motivos familiares

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no



desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada horaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la

Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de genero tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho

a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

10.3. Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto





permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 11. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 12. Sustituciones

Las bajas por enfermedad, vacaciones y otras análogas de duración superior a un



mes, obligarán a la empresa a organizar el trabajo de forma que no se recargue al personal de plantilla.

Artículo 13. Dimisión del trabajador

Para que la empresa tenga conocimiento con antelación de la decisión extintiva del trabajador a fin de provea la cobertura de la vacante, este deberá preavisar de tal decisión con, al menos quince días de antelación a la fecha prevista para la extinción.

Cuando se trate de trabajadores contratados por tiempo indefinido o por una duración superior al año, la inobservancia del preaviso obliga al trabajador a satisfacer una cantidad equivalente a los salarios correspondiente a tantos días cuantos faltasen para agotar el plazo convenido.

Artículo 14. Jubilación voluntaria

La jubilación del personal afectado por el presente convenio podrá ser voluntaria a partir de los sesenta años y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15. Jubilación a los 64 años

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, por otro trabajador en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión de Paritaria del Convenio en un plazo de 15 días.

Artículo 16. Jubilación obligatoria

Como política de fomento del empleo, con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los artículos 14 y 15 del Convenio colectivo, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

Artículo 17. Incapacidad temporal

En los casos de baja por Incapacidad Temporal por accidente laboral los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán el 100% del



salario real desde el primer día.

Capítulo V. Tiempo De Trabajo

Artículo 18. Jornada de trabajo

La jornada ordinaria máxima anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será:

Año 2007: 1.794 horas de trabajo efectivo.

Año 2008: 1.787 horas de trabajo efectivo.

Año 2009: 1.780 horas de trabajo efectivo

1. Para la distribución de la jornada laboral en los

Establecimientos Sanitarios de Hospitalización atendiendo a que el trabajo se desarrolla en proceso continuo, esto es, se realiza durante 24 horas de cada uno de los 365 días del año, la empresa elaborará, con periodicidad, anual, los cuadrantes o cartones de turnos de cada trabajador.

El trabajador conocerá con una antelación de siete días el cuadrante de turnos del mes correspondiente.

No obstante, cuando concurran causas técnicas u organizativas que así lo justifiquen, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 72 horas a los trabajadores afectados, podrá alterar el cuadrante de turnos. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2. Ausencias imprevistas. Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

3. Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.



No obstante, cuando lo expresado en el párrafo anterior no fuese posible y el trabajador hubiera realizado un exceso de horas sobre la jornada máxima anual, dicho exceso le será abonado según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

Artículo 19. Vacaciones

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales para todo el personal, retribuidas como una mensualidad completa.

El calendario de vacaciones se fijará entre los meses de Junio a Septiembre y Diciembre, mediante turnos que garanticen la rotación anual de todo el personal en los 4 meses del periodo vacacional. Las vacaciones se podrán disfrutar fuera del período anterior cuando exista acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los periodos de vacaciones disfrutados no podrán ser inferiores a 15 días, salvo otras fechas pactadas, admitiéndose un máximo de tres periodos.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal o festivo.

La enfermedad, debidamente acreditada, antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional. La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe, salvo que la misma suponga ingreso hospitalario.

Artículo 20. Festivos

Las fiestas laborables, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial correspondiente. Se considerarán festivos especiales los turnos de noche los días 24 y 31 de Diciembre, siendo compensados por otra noche libre.

Cuando, por razones técnicas u organizativas, no puedan disfrutarse el día de fiesta correspondiente, el trabajador causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a) Su disfrute en otro día de la semana.
- b) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.





Artículo 21. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual. Cuando el traslado sea a una localidad situada a más de 25 KM de la del centro de trabajo, el plazo será de dos días.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) En los supuestos de adopción o acogimiento, en el caso de que el padre y la madre trabajen, a su opción uno de ellos podrá ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de los trámites en los que sea inexcusable su asistencia personal, hasta un máximo de 5 días al año o su equivalente en horas de trabajo.

VI. Régimen Económico

Artículo 22. Salario base

Los salarios bases que correspondan al personal afectado por el presente Convenio son los que figuran en la tabla de salarios del año 2006 más los incrementos pactados. Anexo I.

Artículo 23. Antigüedad

Para los trabajadores que, a 31 de diciembre de 1994, tengan causado el derecho, se establece un complemento personal de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 3 años. 5% del salario base.
- A los 6 años. 10% del salario base.
- A los 9 años 15% del salario base.
- A los 12 años 20% del salario base.





A los 15 años 25% del salario base.

A los 20 años 35% del salario base.

A los 24 años 45% del salario base.

A los 25 años 60% del salario base.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, descontando el correspondiente al aprendizaje o aspirantado.

Para los trabajadores que hayan causado derecho a este concepto retributivo a partir de 1º de enero de 1.995, el complemento salarial de antigüedad consistirá en trienios, sin que, en ningún caso, la acumulación de trienios pueda sobrepasar el número de diez.

La cuantía mensual establecida para cada trienio consolidado, unitaria para todas las categorías profesionales, será equivalente al importe de un día de Salario Mínimo Interprofesional, comenzando a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

A este complemento sólo tendrán derecho los trabajadores presentes en la Clínica al día 31 de diciembre de 2003.

Artículo 24. Plus de especialidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad se establece un complemento retributivo a favor de los grupos II y III que desempeñe su puesto de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

Quirófanos, Radiología, Laboratorio de análisis, Unidades de cuidados intensivos, Farmacia, Planta, Urgencias y mantenimiento. La cuantía del complemento será del 15% sobre el salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del productor al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de especialidad.

Artículo 25. Complemento de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 h. y las 8:00 h., salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica



incrementada en un 25% sobre el salario base.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, cuya cuantía se fija en treinta días cada una de ellas, y se abonarán con arreglo a los salarios base fijados en la tabla anexa del presente Convenio, incrementado por los aumentos por años de servicio (antigüedad).

Las fechas de abono serán las siguientes:

Paga de Verano: 24 de junio.

Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá acordarse de que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Paga de beneficios

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por tal concepto la cantidad de 367,58 euros anuales, más un tercio del incremento porcentual del beneficio de cada ejercicio con respecto al anterior.

La expresada suma será hecha efectiva a prorrata, en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

Artículo 27. Complemento personal

Este complemento se corresponde con el concepto mejora voluntaria que se ha venido cobrando a título personal, sin que la Empresa viniera obligada por anteriores Convenios. Por su naturaleza de complemento personal, su aplicación se ceñirá a la relación de trabajadores y cantidades que se acompaña como anexo II, no rigiendo, por tanto, para futuras incorporaciones.

Dicho complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Artículo 28. Salario (Hora individual y horas extraordinarias)

Para el cálculo del importe a pagar por horas extraordinarias se aplicará sobre el salario-hora individual, obtenido mediante la fórmula que se indica, un recargo del 75 %.

$$(SB + A + P.P.G.E) \times 12$$

$$S.H.I. = \frac{\text{-----}}{\text{-----}} \times 1.75$$



Jornada anual

S.H.I. = Salario hora individual

SB = Salario base

A = Antigüedad

P.P.G.E. = Parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Artículo 29. Plus de asistencia y puntualidad

Se establece un Plus que será percibido por los trabajadores cuya asistencia y puntualidad mensual al trabajo se efectúe en los términos siguientes:

- Asistencia: Se requiere la presencia durante toda la jornada laboral en el puesto de trabajo.

- Puntualidad: Se requiere la presencia en el puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada laboral.

Se dejará e percibir dicho devengo cuando se acumulen dos faltas en el mes.

Este plus se percibirá con la excepción de los días de permiso regulado en el artículo 21 de este convenio, incluido todos los apartados, no devengándose cantidad alguna en estos días.

Dicho plus se percibirá en la nómina del mes siguiente al controlado, contabilizándose los mismos del uno al final de cada mes.

Aquellos trabajadores cuya incorporación o baja en la Empresa se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán este Plus en proporción al tiempo trabajado.

La cuantía mensual de este plus será de 54,85 euros (2007), revisándose anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Artículo 30. Plus de transporte

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio se establece un Plus de Transporte Urbano de 51,67 Euros mensuales (2007), sin distinción de categoría y cualquiera que sea su domicilio, salvo en periodos de vacaciones y, en la proporción que corresponda, los días de inasistencia voluntaria al trabajo. Este concepto se incrementará en los años sucesivos con las revisiones previstas.

Artículo 31. Bonificación en precios de cafetería

La Empresa se compromete a realizar las gestiones oportunas ante el





adjudicatario de la concesión de explotación de la cafetería de la clínica, a fin de que los trabajadores puedan disfrutar de bonificaciones por cuenta del adjudicatario en los precios de consumo sobre los establecidos para el público en general.

El resultado de estas gestiones pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Capítulo VII. Seguridad Y Salud Laboral

Artículo 32. Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en la materia.

Artículo 33. Ropa de trabajo

Al tomar posesión de la plaza se entregará al trabajador UN uniforme completo junto con un par de zapatos ortopédicos, así como de forma anual.

Artículo 34. Vigilancia de la Salud

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Según se establece en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la empresa se obliga a practicar un reconocimiento médico previo al inicio de la actividad de los trabajadores que hayan de ingresar al servicio de la





misma.

Artículo 35. Dosímetros

A los trabajadores que presten sus servicios en los locales donde se produzcan radiaciones ionizantes se les proveerá del correspondiente dosímetro. De la lectura periódica de los dosímetros personales se facilitará copia al trabajador.

Artículo 36. Protección de la maternidad

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando lo previsto en el párrafo anterior no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII. Derechos Sindicales

Artículo 37. Representatividad sindical

Las empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (10 %) como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, a través de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 38. Cuota sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal



operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cta./cte. o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

Artículo 39. Excedencia por cargo representativo

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

Artículo 40- Crédito horario

Los miembros de Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular uno o dos miembros del Comité de Empresa las horas del conjunto de miembros del referido Comité.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 41. Régimen disciplinario

En materia disciplinaria será de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo Provincial de trabajo para establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil de Almería y provincia.

X. Resolución Extrajudicial De Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 42 Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los



trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Capítulo XI. Otras Disposiciones

Artículo 43. Cláusula de descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar desde esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.





Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Artículo 44. Formación continua

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia y necesidad de la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector, acuerdan incluir entre las funciones de la Comisión Paritaria la de impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo, como de actividades formativas a nivel de empresa, a cuyo efecto:

a) Solicitarán de la Administración Pública, tanto la central como la autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo los cursos de formación que se consideren necesarios, así como la realización de pruebas de cualificación profesional.

b) Instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al Acuerdo Nacional de Formación Continua, respecto de los cursos que se propongan impartir las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

Para el desarrollo de las acciones formativas que se pretenden, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua suscrito entre las organizaciones sindicales, CC.OO, UGT. y CIG, las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como a lo que





dispongan sus normas de desarrollo.

Disposición final primera. Cláusula de revisión salarial

Para el año 2007 se establece un incremento del 3,5% (IPC previsto 2007 mas 1,5%) sobre las tablas vigentes al 31/12/2006. Para el año 2008 se establece un incremento sobre las tablas vigentes en 2007, equivalente al IPC (previsto) del año 2008 más un 0,75 %. Para el año 2009 se establece un incremento sobre las tablas vigentes en 2008, equivalente al IPC (previsto) del año 2009 más 0,75%.

En el supuesto del que el IPC real a 31 de diciembre del año 2007 (2008-2009), supere el IPC previsto más los incrementos anteriores, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas Salariales del Convenio del año siguiente.

Disposición final segunda Complemento Concierto con el Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.)

Se establece un complemento salarial denominado "Complemento Concierto S.A.S." cuya percepción estará condicionada a la renovación del Concierto de la Clínica Mediterráneo con el Servicio Andaluz de Salud para los años 2008 y 2009.

Este Complemento se calculará de manera individualizada y su importe anual será el resultado de calcular el 0.75% de las tablas correspondientes a cada uno de los períodos temporales a los que se refiera el Concierto temporal con el S.A.S. El mencionado Complemento se percibirá distribuido entre las doce pagas ordinarias, mientras se mantenga la vigencia del Concierto.

Las partes acuerdan revisar el importe de este Complemento cuando se produzcan variaciones del cincuenta por ciento en la facturación del Concierto, tanto al alza como a la baja, entre un período anual y el inmediatamente anterior. El alcance de esta revisión se acordará en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 del vigente Convenio.



ANEXO I

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2007

CATEGORIAS	Salario base mensual Euros
GRUPO A) Personal Directivo	
Director Médico	1.142,87
Director Administrativo	1.142,87
Subdirector Médico	1.099,50
Subdirector Administrativo	1.100,57
GRUPO B) Personal Sanitario	
<i>Titulados de grado superior</i>	
Médico Jefe de departamento	1.084,63
Médico Jefe de servicio	1.026,30
Médico Jefe clínico	986,70
Médico Adjunto	948,74
Médico residente o interno	815,93
Farmacéutico	948,74



CATEGORIAS	Salario base mensual Euros
Titulados de grado medio	
Jefe de enfermería	916,45
Subjefe de enfermería	850,85
Supervisor de enfermería	848,37
A.T.S., Enfermeras, Practicantes y Matronas	830,12
Fisioterapeutas	819,55
Terapeuta ocupacional	786,29
No titulado	
Maestro de logofonía	752,16
Maestro de sordos	752,16
Monitor de logofonía, de sordos, de educación física y ocupacional	684,65
Auxiliar sanitario, Auxiliar sanitario especializado, Puericultores, Auxiliares de clínica, Auxiliares de Laboratorio y Cuidador psiquiátrico	639,86
GRUPO C) Personal Técnico no Sanitario	
Titulado de grado superior	
Letrado o Asesor jurídico, Arquitecto, Ingeniero, Físico, Químico y Economista	948,74
Titulado de grado medio	
Titulado mercantil, Ingeniero Técnico, Maestro Nacional, Graduado Social, Asistente Social, Profesor de Educación Física	819,55
GRUPO D) Personal administrativo	
Administrador	948,74
Jefe de sección	934,29
Jefe de negociado	876,63
Oficial administrativo	684,63
Auxiliar Administrativo	639,86
GRUPO E) Personal de servicios generales	
Conserje	723,04
Ordenanza y Portero	639,86
Vigilante nocturno	649,00
GRUPO F) Personal de servicios generales	
Jefe de cocina	723,04
Cocinero	663,90
Ayudante de cocina, Camarero/a, Fregador/a, Encargado, Jefe de almacén o economato, Encargado o Jefe de Lavandería, Roperero, Plancha, Telefonista de mas de 50 Teléfonos y menos de 50 teléfonos, Cortadoras, Costureras, Planchadoras, Lavanderas y Limpiadoras	639,86
GRUPO G) Personal de oficios varios	
Jefe de taller	723,11
Electricista, Calefactor, Fontanero, Conductor de 1ª especial, Conductor de 2ª, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, Peluquero-Barbero, Maquinista de Lavadero, Ayudantes de estos oficios y Peón	639,86
Aspirante, Pinches, Botones, entre 16 y 18 años y contratos para la formación	

ANEXO II

CATEGORIAS	Complementos Personales mínimos Euros
PERSONAL SANITARIO	
Médicos de Urgencias	521,258
D.U.E	365,45
T.E.R	683,34
T.E.L	78,26
Auxiliar de Clínica de Planta	40,04
Auxiliar de Clínica de Quirófano	67,03
Celadores	40,04
Auxiliares de Farmacia	75,43
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Auxiliar Administrativo	95,33
Telefonista	153,46
Limpiadora de Planta	21,48
Auxiliar de Mantenimiento	153,46

**ACTA DE LA COMISIÓN DELIBERADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO****DE LA EMPRESA "CLÍNICA MEDITERRÁNEO, S.A."**

En Almería, siendo las 13 horas del día 12 de febrero de 2008, se reúne la Comisión Deliberadora que elaboró el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo de la Clínica Mediterráneo S.A. para los años 2007 a 2009.

El motivo de la reunión es dar cumplimiento al requerimiento de la Delegación Provincial de Empleo de Almería, para subsanar las deficiencias contenidas en los artículos 9 y 43 del Convenio presentado.

Se toman por unanimidad los siguientes acuerdos: En cuanto al artículo 9 Contratación, se da nueva redacción:

"En materia de contratación será de aplicación lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere al artículo 43 del Convenio, se decide suprimirlo del Texto



presentado.

Por último, se ha detectado un error en la transcripción del artículo 11, cuya redacción correcta es:

Artículo 11. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de una año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Se acuerda solicitar la corrección de este error en la transcripción definitiva.

Sin otro particular, se levanta la sesión siendo las 13,45 horas.

