



## **CONVENIO COLECTIVO DEL COMPLEJO ASISTENCIAL HERMANAS HOSPITALARIAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS DE MÁLAGA. 2007-2011**

### **Capítulo I. Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial**

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al centro de trabajo Complejo Asistencial Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús, de Málaga, durante el tiempo de su vigencia.

#### **Artículo 2. Ámbitos personal y funcional**

El presente convenio afectará al personal que presta sus servicios en el centro de trabajo, cualquiera que sea su contrato de trabajo.

#### **Artículo 3. Vigencia, prórroga y denuncia**

La vigencia del presente convenio será de cinco años, a partir de la entrada en vigor, 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011, a la que se retrotraerán todos los efectos económicos pactados para el primer año de vigencia.

Se podrá denunciar por cualquiera de las partes el presente convenio con una antelación de tres meses a la fecha de finalización del mismo, e igualmente si no hubiera denuncia por cualquiera de las partes en el plazo fijado, automáticamente se entenderá prorrogado por años naturales.

#### **Artículo 4. Revisión**

Será causa suficiente para que cualquiera de las partes, a través de su representación respectiva, pueda pedir la revisión del convenio, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole y de rango superior, se establezcan mejoras superiores a las estipuladas en este convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual, de acuerdo con el artículo 3. Apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 5. Absorción**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio, serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter se establezcan por convenio colectivo de ámbito superior o por disposición legal, solo en el caso de que las variaciones consideradas global-mente y en cómputo anual resulten más



favorables al personal que las contenidas en este convenio.

Todo ello sin perjuicio de las excepciones que concretamente se contienen en el capítulo relativo a las condiciones económicas.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las representaciones firmantes convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, considerarán el convenio nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que no se respetaran cualesquiera de los pactos concretos contenidos en aquél, por entender que el contenido del convenio quedaría así desvirtuado, salvo que los referidos pactos conculquen individualmente los mínimos de derecho necesario, a juicio de la autoridad laboral competente o la jurisdicción laboral, en cuyo caso, y previa aprobación de la comisión paritaria del convenio, continuará en vigor el convenio con las modificaciones preceptivas en orden al cumplimiento de la vigente legislación.

### **Artículo 7. Normas supletorias**

En lo no previsto en este convenio regirá con carácter supletorio el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y provincia, y demás legislación de ámbito superior.

Cualquier modificación legislativa, excluidas las establecidas por el convenio de ámbito superior, que amplíe los derechos recogidos en el presente convenio y que se produzca durante la vigencia del mismo será de aplicación para el presente convenio.

## **Capítulo II. Organización del trabajo**

### **Artículo 8. Principios generales**

La organización práctica del trabajo y la jerarquización de funciones es facultad exclusiva de la entidad rectora, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que, mediante ella, se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. A este respecto serán las distintas direcciones, en el ámbito de su competencia, quienes actúen en nombre de la entidad rectora.

Sin perjuicio de lo anterior, la representación legal de los trabajadores tendrá atribuida las funciones de asesoramiento, orientación, propuesta y representación en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

### **Artículo 9. Jornada laboral**

La jornada máxima de trabajo efectivo para todo el personal afectado por el presente convenio será de:



1785 horas año para los años 2007, 2008, 2009.

1771 horas año para el 2010 y 2011.

El personal con jornadas de trabajo continuadas de más de seis horas tendrá derecho a veinte minutos de descanso que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante lo anterior, deberá respetarse cualquier otra jornada de trabajo que esté reconocida por contrato de trabajo individual, aunque su duración sea inferior.

Los trabajadores del estamento facultativo, cuya jornada en presencia física sea inferior a la jornada máxima anual, completarán esta con servicios de alerta, en la forma que se pacte de mutuo acuerdo.

La planificación de los turnos de trabajo, por parte de la dirección correspondiente se realizará con la antelación debida y en colaboración con su personal, al objeto de alcanzar los objetivos propuestos con la máxima satisfacción posible.

#### **Artículo 10. Organización del trabajo-personal de trabajo a turnos**

El personal que viene desarrollando su trabajo en turnos (DUE, Aux. clínica, cuidador/a), según la organización actualmente vigente, desde la aplicación del presente convenio pasará a un sistema de organización del trabajo basado en los siguientes principios, siempre que el índice de ocupación del centro supere el 80%.

El personal desarrollará su actividad de lunes a domingo.

Existirá un turno rotatorio en horario de mañana y tarde y un turno fijo de noche.

El personal que desarrolle su actividad en turno de mañana y tarde trabajará siete horas diarias durante 255 días en el periodo 2007-2009 y 253 en el período 2010-2011. En cualquier caso, la planificación de los turnos de trabajo garantizará la coincidencia de libranzas con dos fines de semana completos (sábado y domingo consecutivos) por ciclo de veintiocho días, la coincidencia de libranza con siete festivos y la no-existencia de más de ocho días consecutivos sin libranza.

Para la cobertura de las libranzas de los distintos servicios se crearán correturnos que tendrán garantizada la libranza de un fin de semana por ciclo de veintiocho días. La dirección del centro primará que en la medida que se produzcan vacantes en el régimen habitual de turnos, estas sean cubiertas por aquellos contratados como correturnos. Los correturnos ya existentes disfrutarán de las mismas libranzas en festivos que el resto del personal.



El personal en turno de noche desarrollará su actividad en jornadas de diez horas diarias, con alternancia de días de trabajo y libranza.

En caso de que durante un periodo continuado de seis meses el centro se encontrará con un nivel de ocupación inferior al 80%, la dirección de la empresa estará habilitada para, comunicado a los representantes de los trabajadores, limitar la libranza en fin de semana a uno por ciclo de veintiocho días.

Dado que el sistema de organización del trabajo que se implanta implica un exceso de presencias de personal de lunes a viernes en jornada diurna, se utilizará ese exceso de presencias para la cobertura de las bajas de corta duración (menos de seis días) que se puedan producir.

Este régimen también será de aplicación para aquellas personas que por aplicación de cualquier tipo de derecho establecido por la legislación estén temporalmente en un turno fijo.

### **Artículo 11. Organización del trabajo-personal de limpieza**

El personal de limpieza desarrollara su actividad de lunes a domingo.

Existirá un turno rotatorio en horario de mañana y tarde.

El personal que desarrolle su actividad en turno de mañana y tarde trabajará siete horas diarias durante 255 días en el período 2007-2009 y 253 en el período 2010-2011. En cualquier caso, la planificación de los turnos de trabajo garantizará la coincidencia de libranzas con dos domingos alternos por ciclo de veintiocho días, la coincidencia de libranza con siete festivos y la no-existencia de más de ocho días consecutivos sin libranza.

Para la cobertura de las libranzas de los distintos servicios se crearan corretornos que tendrán garantizada la libranza de dos domingos alternos por ciclo de veintiocho días.

Dado que el sistema de organización del trabajo que se implanta implica un incremento de personal de limpieza, se utilizará ese exceso para la cobertura del servicio de office.

### **Artículo 12. Puente recuperable**

Todo el personal afectado por el presente convenio que disfrute todos los festivos del año, previa autorización de la dirección del centro, tendrá derecho al disfrute de un puente al año, recuperable. Dicha recuperación se efectuará en la forma y por el sistema que para cada uno de los estamentos profesionales acuerde con la dirección del complejo, respetando en cualquier caso las necesidades del servicio y que se efectúe la total recuperación de las horas disfrutadas en el puente con el



mismo número de horas, prestadas en la misma forma que las correspondientes al citado puente.

En cualquier caso no podrán coincidir en el disfrute del puente más de una persona por servicio, salvo que el propio servicio lo permita.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en el turno de día, afectados por el presente convenio y que trabajen los festivos en la forma habitual, o sea, alternativamente, tendrán derecho al disfrute de los mismos de forma acumulada, como máximo en dos períodos, previa programación en cada uno de los servicios o plantas, para que no exista perjuicio en el mismo y las sustituciones se puedan efectuar sin problema alguno en cada uno de los servicios por los correspondientes correturnos.

### **Capítulo III. Régimen del personal**

#### **Artículo 13. Admisión y selección**

Corresponde a la entidad rectora, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, sin perjuicio del absoluto cumplimiento en relación con las disposiciones legales sobre empleo.

Será la Dirección del Centro, de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, la responsable de establecer todo lo concerniente a la fijación de condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso, en lo relativo a aptitud, capacidad técnica, profesional, física o cualesquiera otras que se estimen necesarias por virtud de la función y la tarea por la que se contrate al aspirante, y no por las que pudiera estar habilitado para realizar, como consecuencia de un título o capacidad adquirida.

#### **Artículo 14. Contratación**

Las contrataciones del personal se regirán por lo establecido en las normas de general aplicación, con excepción del periodo de prueba para los técnicos titulados, que se establece en tres meses.

Todo el personal contratado para reemplazar a los trabajadores afectados por este convenio en los casos previstos legalmente, tendrá los derechos que se deriven de este convenio. Los complementos por puesto de trabajo que percibe el trabajador sustituido le serán abonados al trabajador que ocupe este puesto.

#### **Artículo 15. Regulación de vacantes y promoción interna**

La Dirección del Centro favorecerá la promoción interna, dando preferencia al

personal del Centro en aquellas vacantes que puedan producirse.

Será la empresa la única responsable de establecer, en cada caso, los criterios de selección a seguir en estos procesos, así mismo se informará previamente, a cada proceso de selección, a los representantes de los trabajadores del número de vacantes en cada puesto, de los criterios a emplear para la selección, así como del sistema de información pública entre el personal que se hará de dicha vacante para que se pueda presentar a ella cualquiera de las personas de nuestra plantilla que cumplan dichos criterios y deseen mejorar en su puesto de trabajo, comprometiéndose en cualquier caso a respetar los derechos fundamentales de las personas a no ser discriminadas por razón alguna. Entendiendo que en los puestos de cobertura periódica sólo se informará cuando se produzca una modificación de los criterios.

### **Artículo 16. Clasificación del personal**

La clasificación del personal sobre la base de sus categorías profesionales, se atenderá a la consignada en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios privados de Málaga y provincia, debiendo tener en cuenta, ello no obstante, que las relaciones de categorías, que se contienen en el citado texto legal son meramente enunciativas, no suponiendo, por tanto, la obligación del complejo de tenerla provista en su totalidad, si la necesidad y volumen del trabajo y los servicios no lo requieren.

En cuanto a funciones de cada una de las categorías se ajustarán a lo dispuesto en dicho convenio.

## **Capítulo IV. Condiciones económicas**

### **Artículo 17. Conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos aplicables al complejo a partir de la entrada en vigor del presente convenio serán los siguientes:

1. SALARIO BASE: forma parte del salario fijo de cada trabajador y viene especificado para cada categoría en el anexo número 1.
2. PLUS CONVENIO: Se establece un plus de convenio en la cuantía que se especifica en el anexo número 1. Dicho concepto absorbe los antiguos conceptos de complemento hospital y retribución variable. Así como el plus de peligrosidad que en el convenio 2004-2007 ya se había integrado en este concepto, con las condiciones establecidas en dicho convenio.
3. ANTIGÜEDAD: Se calculará sobre el salario base del convenio fijado para cada categoría y quedará fijado en los siguientes valores iguales, para todas las categorías:

10% a los 3 años de antigüedad.

20% a los 6 años de antigüedad.

25% a los 9 años de antigüedad.

35% a los 15 años de antigüedad.

40% a los 20 años de antigüedad.

60% a los 25 años de antigüedad.

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

4. PLUS DE IDIOMAS: La persona que independientemente de su categoría profesional se contrate expresamente para utilizar otros idiomas que no fueran el castellano o español, previa comprobación del conocimiento de los mismos, percibirá un aumento del 10% sobre el salario base.

5. PLUS DE RESPONSABILIDAD FAMILIAR: Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán este plus en la cuantía que se determina en el anexo numero 1, siempre que tengan familiares a su cargo, reconocidos por la Seguridad Social, o no estando reconocidos no obtengan renta de capital o trabajo superior al 50% del salario mínimo interprofesional.

6. PLUS POR HIJO DISMINUIDO FÍSICO O PSÍQUICO: Se establece un subsidio para los trabajadores que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, reconocidos como tales por los organismos oficiales.

El subsidio será el equivalente al 100% de la cuantía que en cada momento se abone por tal concepto en el régimen de la Seguridad Social.

7. PLUS DE NOCTURNIDAD: Se establece un plus de nocturnidad equivalente al 25% del salario base para todos aquellos trabajadores que realicen jornada nocturna, considerando jornada nocturna las horas que transcurren desde las 22:00 pm hasta las 08:00 am.

### **Artículo 18. Pagas extraordinarias**

Como parte integrante de su salario, los trabajadores del Complejo Asistencial de Málaga, disfrutarán de dos pagas extraordinarias, correspondientes a una mensualidad de salario, en julio y diciembre, abonándose con la mensualidad de junio y el día 20 de diciembre, distribuyéndose todos los conceptos de convenio, excepto el plus de transporte, proporcionalmente entre las 14 pagas anuales.

### **Artículo 19. Vacaciones**



El período anual de vacaciones, calculado conforme se especifica en el capítulo V del presente convenio, no podrá ser compensado en metálico salvo en los casos de baja definitiva o temporal en la empresa, así como en los supuestos de excedencia o permiso sin sueldo.

### **Artículo 20. Plus de transporte**

Con la finalidad de compensar los desplazamientos de los trabajadores desde sus domicilios hasta el lugar de trabajo, se acuerda establecer este plus en la cuantía que se especifica en el anexo número 1, e igual para todas las categorías profesionales.

La cantidad retributiva aquí establecida en concepto de plus de transporte será considerada de carácter extrasalarial, no cotizante a la Seguridad Social, de conformidad con el artículo 109, del Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y 23.2.c del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

### **Artículo 21. Abono de salarios**

Se realizará el último día laborable de cada mes, con entrega del correspondiente recibo de haberes.

### **Artículo 22. Compensación por enfermedad y accidente**

En los casos de baja por I.T., el Complejo se compromete, a sus expensas a efectuar el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador a cargo del Régimen General de la Seguridad Social, hasta el tope del salario real, en los siguientes casos:

- a) Por I. T. motivada por intervención quirúrgica, desde el momento del acto quirúrgico.
- b) En I. T., derivada de accidente, sea o no laboral, desde el momento de producirse este.
- c) En I. T., derivada de maternidad, durante el período máximo previsto en la disposición vigente.
- d) Por I. T. derivada de enfermedad común, desde el 21 día de la fecha indicada en el parte de baja.

## **Capítulo V. Vacaciones y suplencias**

### **Artículo 23. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de



un mes natural de vacaciones anuales.

Como norma general, las vacaciones darán comienzo el día 1 del mes respectivo y su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y se haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y 31 de diciembre, se computarán 2,5 días de vacaciones por mes natural, contabilizándose las fracciones resultantes como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

El personal en baja por I.T., con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el año. Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

Los turnos de vacaciones serán elaborados de común acuerdo, entre el comité de empresa y el Complejo, respetándose prioritariamente el interés de los pacientes ingresados en el Complejo.

Aquellos trabajadores que de acuerdo con la dirección a la que pertenecen disfruten de la totalidad de sus vacaciones fuera del período julio, agosto, septiembre, Navidad y Semana Santa, recibirán como compensación tres días naturales más de vacaciones.

El trabajador y el complejo podrán convenir en la división en dos partes del período vacacional; en este supuesto la duración del mismo será de treinta días naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a siete días.

#### **Artículo 24. Licencias**

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

Quince días por matrimonio.

Tres días por fallecimiento de cónyuge, padres o hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia retribuida de dos días en caso de enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El derecho a dicho disfrute sólo se generará una vez dentro del mismo proceso de enfermedad. Siempre que el trabajador lo solicite, y dentro del período de hospitalización se podrán disfrutar de los dos días, de manera consecutiva a lo largo del período de hospitalización.



Asimismo se contempla la existencia de un día en caso de intervención ambulatoria, por motivos de enfermedad que necesariamente tendrá que ser el día de la intervención.

Dos días por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y padres políticos.

Si el fallecimiento ocurriese fuera de la ciudad de residencia del trabajador, el permiso será de dos a cuatro días más, a justificar.

Tres días laborables por alumbramiento de la esposa.

El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Un día para el traslado de domicilio dentro del mismo término municipal, que serán dos cuando fuese a domicilio de otro término municipal.

Un día por matrimonio de hijos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

Al disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo profesional, o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

### **Artículo 25. Excedencias**

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencias voluntarias, por un plazo no menor a cuatro meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo de treinta días para los titulados de grado medio y superior y de quince días para el resto de los trabajadores, debiendo presentar la solicitud por escrito a la dirección de la empresa.

Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido, al menos cuatro años de haberse incorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del trabajador una vez finalizado este período, solamente en los casos de trabajadores con cargos de responsabilidad sindical, solicitando este reingreso, al menos, con un mes de antelación.

Para el resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los



Trabajadores.

### **Artículo 26. Lactancia, maternidad y protección a la mujer embarazada**

Toda mujer en estado de gestación tendrá derecho a dieciséis semanas de suspensión de contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora tendrá derecho a una hora diaria por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones. Podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Con relación a la protección de la maternidad se estará a lo que dispone la LPRL en su artículo 26 (Anexo 3) y a su concreción en la evaluación de riesgos del centro.

### **Artículo 27. Permiso sin sueldo**

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a disfrutar un permiso sin sueldo por un plazo de tiempo mínimo de un mes y máximo de tres meses, por causa de enfermedad grave ocurrida a familiares hasta el primer grado de consanguineidad. También, por cualquier otra de carácter personal a valorar por la empresa en función de su impacto organizativo.

Tal permiso podrá prorrogarse hasta un máximo de seis meses, siempre que, previa solicitud del trabajador y a juicio de la Entidad subsistan las causas de concesión inicial.

### **Artículo 28. Día de asuntos propios**

El personal del centro podrá disponer de un día de asuntos propios, siempre que exista incompatibilidad con la jornada de trabajo, comunicándolo con la debida antelación y justificándolo, para atender los siguientes asuntos:

- Acompañamiento a consulta médica o pruebas diagnósticas a familiares hasta el segundo grado de consanguineidad o afinidad.
- Por motivos de escolarización de los hijos, dentro de la enseñanza oficial, para reuniones con profesores.

### **Artículo 29. Suplencias**

Todo el personal se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, enfermedad o permiso de sus compañeros de trabajo dentro de los respectivos servicios, especialidades conexas y trabajos ordinarios, siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, en los supuestos



que no se entienda necesaria la contratación de un sustituto, y siempre dentro de la vigente legalidad.

## **Capítulo VI. Otras disposiciones generales**

### **Artículo 30. Puntualidad**

La hora de entrada y salida al trabajo se entiende en punto y debiendo los trabajadores encontrarse, tanto al principio como al final de su jornada, en sus respectivos puestos de trabajo. Por tanto, el personal se compromete a cumplir fielmente los horarios concertados, respecto de los que no se admitirán ninguna reducción o compensación que no esté prevista en el presente convenio o debidamente autorizada.

### **Artículo 31. Anticipos a cuenta de pagas extraordinarias**

El complejo a solicitud de un trabajador anticipará el importe de una paga extra, que será devuelto en el momento de la percepción de la misma.

### **Artículo 32. Prevención de riesgos laborales**

La temporalidad de la evaluación clínica laboral se fijará en el Plan de Prevención del Centro, salvo que la solicite el trabajador o la empresa por causas justificadas.

Los costes irán a cargo de la empresa, y se hará dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo. La empresa garantizará y acreditará que los responsables de la realización de la evaluación clínica-laboral tienen la formación exigida por ley.

Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del Plan de Prevención del Centro.

### **Artículo 33. No discriminación de 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 la misma retribución, jornada y demás condiciones de trabajo, siempre en iguales condiciones salariales y laborales, jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, enfermedad, vacaciones, licencias y excedencias.

### **Artículo 34. Trabajadores discapacitados**

Un mínimo de un 2% de la plantilla deberá ser cubierto con trabajadores con alguna discapacidad, o en su caso, ser sustituido por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2000.

### **Artículo 35. Jubilaciones**

La jubilación podrá producirse por parte de los trabajadores a partir de los 60 años de edad.

El trabajador cuya jubilación se produzca a los 60 o 61 años de edad, tendrá derecho al percibo de un premio de jubilación voluntaria equivalente a una mensualidad de su salario real por cada cinco años de servicios en la empresa; el que la obtenga a los 62 o 63 años tendrá derecho a un premio equivalente a una mensualidad de su salario real por cada siete años de servicio, y el que la obtenga con los 64 años de edad, un premio equivalente a una mensualidad de su salario real por cada diez años de servicios prestados en la empresa.

Para el cálculo de dichos premios se tendrá en cuenta la fecha de antigüedad, y deberá ser externalizado dicho compromiso justificando anualmente la relación de trabajadores que integran cada uno de los conceptos provisionados.

### **Artículo 36. Premio a la constancia**

La empresa premiará a sus trabajadores por el concepto de constancia o permanencia en el trabajo en los siguientes casos:

A los quince años de servicio, con una mensualidad del salario real.

A los veinticinco años de servicio, con dos mensualidades del salario real.

Para el cálculo de dichos premios se tendrá en cuenta la fecha de antigüedad, y deberá ser externalizado dicho compromiso justificando anualmente la relación de trabajadores que integran cada uno de los conceptos provisionados.

### **Artículo 37. Ropa de trabajo**

El complejo se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise, y como mínimo dos al año, adecuado para el desempeño de cada cometido profesional, excepción hecha del personal de recepción, Conserjería y teléfono, a los que se les facilitarán los uniformes que sean necesarios, sin ese mínimo.

### **Artículo 38. Comisión paritaria de convenio**

De acuerdo con lo previsto en las disposiciones en vigor, se crea una comisión paritaria del convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo. La comisión estará compuesta por seis vocales, tres de ellos designados por la entidad rectora y tres por los representantes del personal. Las funciones específicas de la comisión paritaria del convenio son las siguientes:

a) Interpretación del convenio.



b) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos, concretamente en este texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Quedará válidamente constituida la comisión cuando se encuentren presentes, en ella los vocales representantes del personal, y, al menos, uno por parte de la entidad rectora. Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea sometido un asunto a la comisión y los acuerdos se tomarán por mayoría absoluta.

De todas las reuniones de la comisión se extenderá necesariamente un acta, en la que se recogerán todos los pormenores de la reunión.

### **Artículo 39. Arbitraje laboral**

En caso de no producirse acuerdo, conforme al artículo anterior, las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente que en el plazo de tres días se remitirá el asunto en cuestión a la Dirección Provincial de Mediación, Arbitraje y Conciliación, para que esta, por medio del arbitraje laboral correspondiente, decida, comprometiéndose igualmente a cumplir fielmente lo resuelto por dicha institución.

### **Artículo 40. Observancia del quebranto del poder adquisitivo**

Con objeto de evitar la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores afectados por el presente convenio, la empresa se compromete expresamente a observar las diferencias que pudieran existir entre el incremento del IPC aplicado a los salarios durante la vigencia del mismo, y las desviaciones que sobre el previsto puedan producirse en la negociación del próximo convenio colectivo.

## **Capítulo VII. Derechos sindicales**

### **Artículo 41. Derechos del comité de empresa**

Además de los derechos y facultades que otorga la legislación vigente a los comités de empresa, el presente convenio garantiza a cada uno de sus componentes un crédito horario no inferior a 30 horas mensuales.

Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas según criterio del propio comité, quedando excluidas de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la empresa, así como las que se inviertan en la negociación del convenio colectivo.

### **Artículo 42. Funciones del comité de empresa**

El comité de empresa representa al colectivo de los trabajadores en y ante la

empresa como tal tiene derecho a ser informado por la empresa con cuanta documentación sea necesaria acerca de cualquier actuación que puede afectar al citado colectivo, y más concretamente:

- a) En lo relativo a reestructuración de plantilla, ceses totales, parciales, definitivos o temporales de la misma.
- b) En lo relativo a la reducción de jornada.
- c) En lo relativo a los planes de formación en la empresa.
- d) En lo relativo a las distintas modificaciones en las condiciones de trabajo que se puedan producir, en la forma prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) En lo relativo a la Ley 2/91 en materia de contrataciones.

### **Artículo 43. Asambleas**

Las asambleas podrán ser convocadas por el comité de empresa o el 50% del total de la plantilla, y se regirán por lo dispuesto en el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea:

- a) Para ser informados o adoptar decisiones acerca de la negociación colectiva en curso.
- b) Para ser informados o pronunciarse sobre conflictos colectivos y huelgas legales.

Las asambleas se celebrarán en el centro de trabajo dentro del horario laboral, respetando siempre los mínimos asistenciales, y a ellas podrán acudir, previa comunicación a la empresa, representantes de los sindicatos legalmente constituidos.

### **Disposiciones adicionales**

**Primera.** En cuanto a retribuciones se acuerda expresamente que las mismas serán incrementadas cada año de vigencia del presente Convenio, en el % de IPC que al 31 de diciembre habido en el Ejercicio inmediatamente anterior sea publicado por el INE sumándole un 0,5 %, siendo el aplicable al periodo del 2007 de un 3,2% (2,7 del IPC al 31-12-06 más 0,5). Para el presente año 2007 las tablas salariales, una vez aplicado el incremento, serán las que se especifican en el Anexo 1.

**Segunda.** Las categorías que a continuación se detallan adicional-mente a lo



dispuesto en la disposición anterior tendrán los siguientes incrementos retributivos del plus convenio en los años 2007 (ya incluido en las tablas del anexo 1), 2008, 2009, 2010 y 2011 en atención mantener un diferencial con las tablas salariales del convenio provincial.

Camarero: 705 euros brutos anuales.

Limpiadora nueva: 289 euros brutos anuales.

Peón: 289 euros brutos anuales.

Monitor: 16 euros brutos anuales.

Ayde., de cocina: 276 euros brutos anuales.

Encargado de bar: 234 euros brutos anuales.

Jefe de cocina: 472 euros brutos anuales.

Oficial administrativo: 155 euros brutos anuales.

**Tercera.** La actual categoría de cuidador, que venía realizando funciones similares a las de Auxiliar de Clínica, excepto las relacionadas con medicación, pasa a equipararse en el año 2007 a la de Auxiliar de Clínica, en cuanto a denominación y funciones. En el año 2009 ambas categorías se equipararan salarialmente, equiparándose un 50% de la diferencia en 2007 (ya incluido en el anexo 1), un 25% en 2008 y un 25% en 2009.

**Cuarta.** En caso de que al finalizar un ejercicio económico el Centro cierre en una situación de pérdidas de explotación, la empresa podrá paralizar la aplicación de los incrementos retributivos previstos en el ejercicio siguiente e iniciar un procedimiento para su no-aplicación definitiva, si procede.

Para el cálculo de las pérdidas de explotación se tendrá en cuenta:

a) Se excluyen los gastos financieros y extraordinarios.

b) La amortización de los elementos de inmovilizado del subgrupo construcciones y edificaciones no podrá realizarse en un período inferior a 30 años y la amortización de los elementos de inmovilizado correspondientes a instalaciones técnicas en un período inferior a diez años.

c) Se aceptan para el año 2004 el importe de provisiones por insolvencias de tráfico que resulte a 31 de diciembre, si bien, para ejercicios sucesivos se establecerá como límite máximo para el cálculo, el porcentaje que supondrá la mencionada dotación de provisiones del 2004 sobre el total de la partida del "debe" de la cuenta de explotación.





En cualquier caso los compromisos sociales generales y específicos sobre jornadas, descansos y organización quedan totalmente consolidados.

En caso de que se den las circunstancias para la paralización de la aplicación de los incrementos previstos, está se hará según el siguiente escalado:

1. Margen negativo de explotación entre el 0 y el 1% se aplicará un incremento del IPC del año anterior.
2. Margen negativo de explotación superior al 1% e inferior al 4% se aplicará un incremento del 50% del IPC del año anterior.
3. Margen negativo de explotación igual o superior al 4% no se aplicará incremento.

Si al cierre del ejercicio en que se ha aplicado está cláusula el Centro retorna a los beneficios, se recuperará el incremento no aplicado en el comienzo del ejercicio, añadido al incremento del año en curso, según el siguiente escalado:

1. Margen positivo de explotación entre el 0 y el 1% no se aplicará ningún incremento adicional.
2. Margen positivo de explotación superior al 1% e inferior al 4% se aplicará un incremento adicional del 50% del IPC del año anterior.
3. Margen positivo de explotación igual o superior al 4% se aplicará un incremento adicional del IPC del año anterior.

Con tal fin deberá informar previamente a la Representación de los Trabajadores de esta circunstancia, entregándoles las cuentas anuales así como aquella información necesaria para la concreción de acuerdos en la Comisión Paritaria. Una vez informada esta, ambas partes solicitarán al Colegio de Auditores de Andalucía o institución equivalente que nombre una empresa auditora de oficio, al que la empresa se obliga a entregar toda la documentación que acredite necesitar. La empresa auditora deberá presentar su informe antes del 30 de abril a la Comisión Paritaria, que deberá aprobar la paralización definitiva. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo se recurrirá al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

La vigencia de esta cláusula será la del convenio colectivo.

**Quinta.** Se entenderá que se dan las causas de acumulación de tareas previstas en el artículo 15. 1.b del E.T., que regula este tipo de contratos, cuando el índice de ocupación de las camas del complejo supere el 85% de la ocupación máxima, estableciéndose en consecuencia que la relación adecuada entre esta modalidad y la plantilla normal de la empresa no podrá superar el 15%.

La empresa se compromete a alcanzar en el periodo de vigencia de este convenio (2007-2011) un 80% de trabajadores desde el 31/12 de 2008, computándose las personas en excedencia y siempre que se produzca la baja definitiva de la persona en excedencia deberá ser sustituida por otra indefinida. A efectos de este cálculo no computaran los contratos de interinidad, los de prácticas o los de formación.

## Anexo 1

### Tablas salariales 2007

En el salario bruto anual los distintos conceptos son por 14, excepto el Plus de Transporte que es por 11.

<b>Categoría</b>	<b>S.B</b>	<b>P.C</b>	<b>P.T</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>	<b>R.F.</b>
<b>Personal Sanitario</b>						
Jefe Servicio	1.208.50	1.492.78	92.68	2.793.96	38.837.40	34.05
Jefe Clínico	1.155.95	1.470.11	92.68	2.218.74	37.784.32	34.05
Médico Adjunto	1.050.86	1.455.11	92.68	2.598.65	36.106.06	34.05
Psicólogo	1.050.86	1.455.11	92.68	2.598.65	36.103.06	34.05
Farmacéutico	1.050.86	1.455.11	92.68	2.598.65	36.103.06	34.05
Ats/Due	945.80	471.19	92.68	1.509.67	20.857.34	34.05
Aux. Farmacia	672.93	363.39	92.68	1.129.00	15.527.96	34.05
Aux. Clínica Ant.	672.93	363.39	92.68	1.129.00	15.527.96	34.05
Aux. Clínica Nuev.	611.09	355.65	92.68	1.059.42	14.553.84	34.05
<b>Personal Técnico No Sanitario</b>						
Grado Medio	945.80	471.19	92.68	1.509.67	20.857.34	34.05
Educador	735.61	406.18	92.68	1.234.47	17.004.54	34.05
Monitor	735.61	401.23	92.68	1.229.52	16.935.24	34.05
<b>Personal Administrativo</b>						
J. Negociado	1.050.86	507.70	92.68	1.651.24	22.839.32	34.05
Of. Administrativo	683.08	376.35	92.68	1.152.11	15.851.50	34.05
Aux. Administrativo	672.93	363.39	92.68	1.129.00	15.527.96	34.05
<b>Personal Servicios Generales</b>						
Oficial Mantenimiento	712.37	369.22	92.68	1.174.27	16.161.74	34.05
Peón Mantenimiento	549.24	364.03	92.68	1.005.95	13.805.26	34.05
Limpiadoras	549.24	364.03	92.68	1.005.95	13.805.26	34.05
<b>Personal de Hostelería</b>						
Jefe de Cocina	735.61	440.98	92.68	1.269.27	17.491.74	34.05
Encargado Bar	735.61	423.43	92.68	1.251.72	17.246.04	34.05
Cocinera	735.61	406.18	92.68	1.234.47	17.004.54	34.05
Ayudante de Cocina	549.24	364.03	92.68	1.005.95	13.805.26	34.05
Camarero	549.24	364.03	92.68	1.005.95	13.805.26	34.05

## Anexo II

### Ley de Prevención de Riesgos Laborales

#### Artículo 26. Protección de la maternidad

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la



exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará 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.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo 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 embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la



trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

