

CONVENIO COLECTIVO GINECOLOGÍA ALMERÍA, S.L.,

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo preliminar. Partes signatarias.

Firman el presente convenio de una parte el representante legal de los trabajadores por el sindicato CC.OO. y de otra parte el representante de la empresa Ginecología Almería .Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente convenio colectivo solo afectará al centro de trabajo ubicado en Almería de la empresa "GINECOLOGIA ALMERIA"

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio obliga solo y exclusivamente al centro de trabajo ginecología Almería dedicado a la actividad de asistencia y consulta medica

Artículo 3. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afectará tanto a la empresa como al personal fijos interinos o eventuales con o sin título que preste sus servicios en las actividades a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 4. Vigencia, duración, prórroga y rescisión.

El presente convenio surtirá efectos desde el día 01 de Enero de 2008, sea cual fuere la fecha de su publicación, y finalizará el día 31 de Diciembre de.2009.

Se prorrogará automáticamente de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y, como mínimo, tres días antes de su terminación.

Capítulo II. Garantías.

Artículo 5. Condición más beneficiosa.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se considerarán mínimas.

Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del convenio, pasando a formar parte del mismo.

Artículo 6. Indivisibilidad del convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente.

La declaración de nulidad parcial del presente convenio, significará, en consecuencia, la de todo en su conjunto, quedando las partes obligadas a negociar un nuevo convenio.

Capítulo III. Comisión paritaria.

Artículo 7. Comisión paritaria

Se nombra una Comisión con representación Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con este convenio.

Dicha comisión se reunirá, previa petición por parte de la empresa o delegados de personal para dilucidar cualquier causa que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio.

Artículo 8. Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Interpretación del convenio en cuestiones generales.
2. Deberá mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Las partes firmantes del presente convenio facilitarán a la Comisión Paritaria, la información que les solicite, relativa a aquellos asuntos sometidos a la consideración de ésta
5. Estudio y en su caso adopción de acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las entidades sindicales sometan a consideración de la entidad empresarial respecto de la reclasificación del personal que presta su trabajo, así como las que puedan suscitarse como consecuencia de actuaciones y decisiones administrativas en esta materia. A estos efectos, se reunirá la comisión mixta cuando existan al menos dos solicitudes.
6. Estudio de fórmulas convenidas sobre garantía de empleo, una vez que se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro.

PROCEDIMIENTO.



Como tramite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o judicial que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a fin de que mediante su intervención 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 hubiere 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:

- a) exposición sucinta y concreta del asunto
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente
- c) 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.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán nombrados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, 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, quedara abierta la vía administrativa o judicial competente

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad. De no alcanzar acuerdo se levantará acta en la que se fijen las posiciones de las partes. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instaran los procedimientos previstos en el SERCLA de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de Abril de 1.996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA 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 IV. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del Trabajo.





La dirección de la empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructura del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades de trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y, todo ello, de acuerdo con los cauces establecidos en la legislación vigente.

Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación de plantillas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, y/o productividad.
2. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
3. La valoración de los puestos de trabajo.
4. La profesionalización y promoción.
5. La evaluación del desempeño.

Las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Capítulo V. Del personal.

Artículo 11. Clasificación, definición y funciones del personal.

El personal afectado por este convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional y su titulación, en los grupos y categorías recogidas en las especificaciones de niveles del presente convenio.

Artículo 12. Ingresos y ascensos.

Se establece un régimen de ascensos consistente en que las vacantes que se produzcan, se cubren con el personal de la empresa que tenga el título necesario para ello, y supere las pruebas que se establezcan por la empresa. En caso de no cubrirse las vacantes con este personal, se convocarán las oportunas pruebas.

El Comité de Empresa, o delegados de personal, a los efectos establecidos en los párrafos precedentes de este artículo, serán oídos con carácter previo.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.





Artículo 13. Trabajo de mayores de 55 años.

La empresa procurará destinar al personal mayor de 55 años a trabajos para los que, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo, siempre que las personas afectadas tengan los conocimientos necesarios para desempeñarlos.

El personal mayor de 55 años, cuando lo solicite a la Dirección por escrito, será excluido del turno de noche, siempre que sea posible en función de la edad del resto de la plantilla.

Artículo 14. Contratación.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades vigentes, formalizándose el correspondiente contrato, de conformidad con las disposiciones legales en vigor. (Estatuto de los Trabajadores).

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que la empresa deberá tener un 60% de personal con contratos indefinidos.

Suspensión del contrato por maternidad Artículo 48.4 E.T.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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 periodo de suspensión de contrato 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 período de suspensión del contrato, 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 período 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 inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período 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 período de suspensión del contrato por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta reencuentre 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 la suspensión del contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

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 período de suspensión del contrato podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del 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 período superior a siete días, el período de suspensión del contrato 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.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable 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 períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión de contrato se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos 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 a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo



de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren estos apartados 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 período de suspensión 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 la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión, en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

16. Suspensión del contrato por Paternidad: Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, 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 períodos de descanso por maternidad del punto anterior.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, contemplado en el punto 5 hasta que finalice la licencia por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión 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, conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

17. Reducciones de jornada. Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de nueve 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 aquella.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales, repartidas en 40 horas semanales establecidas en turnos de mañana, tarde o noche, en jornada continuada. A quien realice la función administrativa se le aplicará la misma jornada que se contempla en este artículo. Entre turno y turno mediarán, como mínimo, las horas que marque la legislación vigente.

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de día y medio.

Cuando de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, no pueda disfrutarse de forma ininterrumpida, se estará a lo siguiente:

- a. El trabajador disfrutará de un día de descanso como mínimo a la semana.
- b. El restante medio día se disfrutará dentro del bloque de 28 días, para que, en cómputo de cuatro semanas, se disfrute el descanso reglamentario.

Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones ininterrumpidas.

El período vacacional tendrá carácter rotatorio y se disfrutará en el período que va desde el 1 de julio al 1 de octubre.

A petición del trabajador o trabajadora, el período de disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos partes, no pudiendo coincidir ambas dentro del periodo vacacional establecido en el párrafo anterior. Todo ello de conformidad con las necesidades del servicio.

Si se estableciesen fechas diferentes y que estuvieran fuera de las reseñadas con anterioridad, se abonará a los afectados unas gratificaciones independientes de su salario, en las siguientes cuantías:

1. 59,86 Euros, si la fecha vacacional está comprendida en los meses de enero o diciembre.
2. 79,83 Euros, si estuviesen comprendidas entre el 1 de febrero y 30 de junio, o de 1 de octubre a 30 de noviembre, ambos inclusive.
3. O bien disfrutará dos días más de vacaciones, si es en el período de enero o





diciembre, o de cuatro días más si es en el período de 1 de febrero a 30 de junio o de octubre a noviembre.

Estas opciones quedarán a elección del trabajador o trabajadora.

Asimismo se descansarán 4 días naturales más al año, que se disfrutarán de conformidad con las necesidades del servicio. Estos días no coincidirán ni con los descansos semanales, ni con los festivos que se descansen, ni con las vacaciones. Estos descansos se distribuirán en el año y se descansará de forma fraccionada.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa de tal forma que todo el personal sepa con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de que dos personas de la empresa estén vinculadas matrimonialmente, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando a los derechos en materia de vacaciones del resto de la plantilla.

Artículo 17. Excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras con un año como mínimo de servicio en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dura esta situación a ningún efecto. La empresa vendrá obligada a concederla, siempre que la misma se solicite al menos con dos meses de antelación.

La excedencia podrá volver a solicitarse a instancias del trabajador o trabajadora por el tiempo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, ya señalado, incluyendo el periodo ya disfrutado, debiendo, para tramitar esta nueva solicitud, reincorporarse a la empresa el trabajador excedente, al menos un día de trabajo, con un máximo de un mes.

Podrá pedirse nueva excedencia, en igual forma que la anterior, siempre que se haya cubierto un periodo de trabajo desde la reincorporación, de al menos un año, si la excedencia fuere superior a un año.





Si la excedencia fuere inferior a un año, para poder volver a solicitarla habrá de transcurrir un periodo mínimo de un año desde que se reincorpore de la anterior excedencia.

Si el periodo de excedencia que se solicitare fuera inferior a tres años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de empezar a disfrutarla, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de trabajo de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En el otro supuesto, conservará únicamente el derecho a ocupar la primera vacante que se produzca entre el personal de su categoría o en la inmediatamente inferior con el salario de aquella, conservando el derecho preferente a ocupar la primera vacante que entre el personal se produzca. La inclusión en la categoría inferior no implicará menoscabo de sus derechos sobre la categoría y el salario que ostentaba antes de la excedencia.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, los trabajadores y trabajadoras 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 del 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, 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. Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada. Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia forzosa por la designación de cargo público para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial ó superior, será por el tiempo que desempeñen dicho cargo, debiéndose reincorporar al término de un mes de finalizar dicho cargo público o sindical, debiendo la empresa de readmitirlo en dicho plazo.

Artículo 18. Permisos y licencias.

Se establecen los siguientes:

1. Quince días por matrimonio.
2. Cinco días por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, hermanos, tanto



consanguíneos como afinidad. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de seis días.

4. Cinco días por enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a internamiento en centro hospitalario de padres, cónyuge, hijos, hermanos, tanto consanguíneos como afinidad. Si hubiera que desplazarse fuera de la localidad, la licencia será de seis días.

5. Cinco días por nacimiento de hijo/a. Si hubiera que desplazarse a más de 50 Kilómetros, la licencia será de seis días.

6. El tiempo necesario, según establece la ley, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

7. Dos días por cambio de domicilio.

8. El tiempo indispensable para exámenes, según la legislación vigente.

9. Hasta tres meses sin remuneración por asuntos propios, cuando sean pedidos con al menos siete días de antelación, y de acuerdo con las necesidades de la empresa.

10. El tiempo indispensable de visita al médico o especialista.

El trabajador/a tendrá derecho a asistir a la consulta médica con sus hijos por el tiempo indispensable y justificación.

11. Un día por incendio.

12. Un día por operaciones no hospitalizables, afectando esta circunstancia a hijos y cónyuge.

13. Un día por enfermedad que no requiera hospitalización de hijo menor de 9 años, justificada mediante informe médico y como máximo una vez al año para cada trabajador o trabajadora.

14. Lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija 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 ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de la siguiente forma: mínimo de acumulación de 7 horas, en forma de un día por semana y como máximo de 4 días al mes, acumulando todas las horas de ese mes; y en cualquier caso que los días no coincidan con festivo, domingo o puente. Todo ello salvo que haya acuerdo entre la empresa y la trabajadora que pueda hacer más flexible la acumulación.





Artículo 19. Festivos.

Cuando por necesidades de servicio algún trabajador no pueda descansar en alguna de las fiestas del calendario laboral oficial en el día señalado, se le compensará con el incremento del 25% sobre el salario base. Asimismo se le compensará con otro día de descanso, quedando a elección del trabajador la fecha de disfrute de dicho día. Si no hubiera acuerdo entre el trabajador y la empresa, esta última estará obligada a pagar al mencionado trabajador el 175% del salario real diario.

Cuando a un trabajador le coincida su día de descanso con una fiesta oficial, habrá de concedérsele dicha fiesta en otro día.

Capítulo VII. Retribuciones.

Artículo 20. Salario Base.

El salario base será el que se establece en la tabla salarial adjunta, de acuerdo con los niveles y categorías que en ellas se especifican.

Las retribuciones del personal que preste sus servicios en consultorios particulares y no realice la jornada completa, serán proporcionales a las horas trabajadas.

Para el año 2008 todos los conceptos retributivos se incrementarán en el 3,3% sobre los mismos conceptos del año 2006; en el año 2008 se incrementarán en la subida del IPC real a 31 de diciembre de 2007 más 0,60%; y en el año 2009 se incrementarán en la subida del IPC real a 31 de diciembre de 2008 más 0,80%.

Artículo 21. Complemento personal, profesional y económico.

A fin de incentivar al trabajador para su cualificación profesional y permanencia en el puesto de trabajo, se establece un complemento personal consistente en el derecho a percibir un 7% cada 3 años, acumulable hasta alcanzar el tope máximo del 21% sobre el salario base establecida para cada categoría profesional en la tabla salarial adjunta.

Artículo 22. Complemento salarial por puesto de trabajo.

En razón de la mayor especialidad, se fija un complemento salarial que se establece en un 25% del salario base del convenio y que se extiende a todo el personal, sin distinción de categoría, que preste sus servicios en los departamentos o secciones siguientes, quirófano, radioelectrología, radioterapia, laboratorio de análisis, así como los servicios de farmacia, transfusiones sanguíneas, lavandería.





Este complemento salarial se abonará también en las pagas extraordinarias de Julio, Navidad.

Artículo 23. Complemento de responsabilidad.

Los encargados de servicios superiores y gobernantes clasificados como tales profesionalmente, percibirán sobre su salario un complemento de 49,97 Euros.

Artículo 24. Plus de ATS/DUE, Fisioterapeutas, y Médicos.

Para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como enfermeros/as titulados, diplomados universitarios de enfermería, fisioterapeutas, percibirán un complemento mensual de 128,80 Euros con independencia del resto de las retribuciones o remuneraciones que por cualquier otro concepto perciban, siendo abonable dicho plus en todas las pagas.

Dicho plus se establece con carácter de compensable con las mejoras o complementos que se encuentren pactados o puedan pactarse, salvo que expresamente se estableciera lo contrario.

Para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como médico/a titulado/a, percibirán un complemento mensual de 54,44 Euros siendo abonable dicho plus en las pagas extras.

Artículo 25. Nocturnidad.

Los trabajadores con desempeño de trabajo nocturno en sistema rotatorio, tendrán un complemento del 25% del salario base del convenio. La tabla salarial aplicable a los trabajadores con turno fijo de noche será la que resulte de incrementar un 20% sobre el salario diurno. Este incremento no será de aplicación a los trabajadores que tengan establecidas cantidades superiores por este concepto.

Artículo 26. Gratificaciones por desplazamiento.

La cuantía de esta gratificación será de 31,18 Euros cuando el traslado de enfermos y por orden del centro en que presten servicios los trabajadores, deban desplazarse fuera de la ciudad donde está enclavado el centro, y de 27,05 Euros cuando el desplazamiento se efectúe dentro de la ciudad, dentro y fuera de las horas de servicio.

Este servicio se efectuará por el sistema de rotación entre todo el personal del centro, dejando a criterio de la empresa la designación del personal adecuado para tal servicio, debiendo ir acompañado dicho personal, por un médico cuando se trate de enfermos dementes.





Cuando la empresa, y con carácter obligatorio, trasladen al personal a un centro ubicado en una ciudad distinta a la que está enclavado el centro de trabajo habitual, y en el caso de que la empresa no facilite medios de alojamiento y manutención, aquellas quedan obligadas a abonar en concepto de dietas, y siempre que el traslado sea más de un día 38,62Euros diarios. La dieta será independiente del salario y cuantos emolumentos le correspondieran.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de 40 horas a la semana, correspondiendo a la empresa la libre iniciativa de su realización, así como al trabajador la libre aceptación, excepto en aquellos casos de fuerza mayor que tendrán carácter obligatorio.

Cada hora extraordinaria que se realice, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario-hora del convenio, y las realizadas en domingo o festivos se abonarán con el 175%.

En cuanto al número de horas extraordinarias máximas a realizar en cómputo anual, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

De mutuo acuerdo podrá compensarse con descanso el tiempo extraordinario de trabajo, y de conformidad con la remuneración establecida.

Artículo 28. Pagas extras y gratificación día de la Virgen.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se cifran cada una de ellas en el importe de una mensualidad compuesta por el salario que figura en la tabla del convenio, más el complemento que señala el artículo 22 y personales que en cada caso corresponda y la gratificación por puesto de trabajo.

Además de dichas gratificaciones, se establece para todo el personal afectado por este convenio, otra gratificación a abonar en la festividad de la Virgen del Mar (Agosto) cuya cuantía es de 886,94 Euros. El devengo de esta paga será anual, desde el 1 de Agosto al 31 de Julio.

Dichas pagas se harán efectivas de la siguiente forma:

- 1º La paga de la Virgen del Mar, una semana antes del festivo
2. La paga de Julio, junto con la nómina de junio.
3. La paga de Navidad, antes del día 20 de diciembre.

Artículo 29. Complemento por Incapacidad Temporal.

1. Enfermedad: En caso de que el trabajador sea declarado legalmente en



situación de I.T., percibirá por este concepto las siguientes cantidades:

- El 75% del salario de cotización desde que se produzca el primer parte de baja y hasta el décimo día de I.T.
- El 100% de su salario desde el primer día de enfermedad a partir del décimo día de I.T

2. Accidente: En caso de accidente que dé lugar a I.T., el trabajador percibirá desde el primer día de baja el 100% de su salario base de cotización.

La empresa completará a su cargo las diferencias entre las prestaciones de I.T. y las pagadas por la Seguridad Social.

Artículo 30. Premio de antigüedad.

La empresa concederá un premio en metálico de 931,04 Euros a los trabajadores que cumplan 25 años de servicio en la empresa.

Artículo 31. Indemnización por fallecimiento y jubilación.

Al fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a sus descendientes, por el orden que después se indica, una ayuda de dos mensualidades del salario que viniera percibiendo en el momento de su muerte, auto asegurando este riesgo en los términos siguientes:

El orden para percibir dicha ayuda será:

- A. Viuda o viudo.
- B. Descendientes menores.
- C. Hermanos huérfanos menores de edad o incapacitados que vivan bajo su dependencia económica.
- D. Ascendientes incapacitados o familiares que en los mismos términos dependieran económicamente del fallecido.

En el supuesto de que los derechohabientes sean los contemplados en los apartados A y B, la ayuda será de tres mensualidades.

En los supuestos de jubilación voluntaria o forzosa, o invalidez, ser percibirá el importe de tres mensualidades.

Capítulo VIII. Prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 32. Participación en materia de seguridad y salud laboral.





El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representante legales y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Delegados de Prevención.

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los delegados de prevención serán nombrados por y entre los representantes del personal.
3. Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad a lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995.

Artículo 34. Elementos de protección.

Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El delegado podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En concepto de mayor seguridad, tanto para la madre como para el feto, la empresa procurará el cambio de servicio donde no necesite un excesivo esfuerzo físico; del mismo modo, en el período de gestación, si la trabajadora lo solicita por escrito a la dirección, podrá ser excluida del turno de noche.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

La empresa deberá tener un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia sufridas por sus trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus funciones

Artículo 35. Reconocimientos médicos.





Los reconocimientos médicos se practicarán:

1. Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
2. Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario.
3. A todo trabajador con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
4. A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

Artículo 36. Vestuario.

Todas las categorías estarán dotadas de uniforme de trabajo que proporcionará la empresa, quedando como facultad de la misma el señalar aquel que considere más idóneo para aquellas que no lo tienen establecido.

Se proporcionarán dos uniformes al año, a no ser que al ir a efectuar el cambio de nuevos por los viejos, no sea necesario dicho cambio por encontrarse en buenas condiciones de uso los que se pretendan cambiar.

Los uniformes de los camilleros y enfermeros están compuestos de pantalón, bata y zapatos.

Capítulo IX. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 37. Formación.

Las partes firmantes del presente acuerdo, estiman fundamental para el desarrollo productivo de la empresa, alcanzar unos niveles de profesionalidad

Acuerdan:

1. desarrollar e impartir los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos.
4. El centro elaborará planes de formación adecuados.

El desarrollo de este artículo se hará en base a los acuerdos sobre Formación Continua suscritos entre los sindicatos UGT y CC.OO. y la CEOE y CEPYME.

Artículo 38. Permisos.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio, y de conformidad con los planes que se elaboren, tendrán derecho a permisos





retribuidos para el acceso a la formación, así como a que se les facilite el acceso a cualquier actividad formativa que esté dentro de los criterios inspiradores del artículo anterior.

Para las actividades formativas organizadas por la empresa, y de conformidad con los representantes legales de los trabajadores, se podrán retribuir hasta el 50% de las horas invertidas en la actividad formativa

Capítulo X. Jubilación.

Artículo 39. Jubilación

Cuando se produzca una jubilación, la empresa cubrirá por los sistemas legalmente establecidos, las plazas que por esta razón quedaran vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional.

La empresa vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, en su caso, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 40. Jubilación voluntaria.

Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad; en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

En este supuesto, el trabajador percibirá el premio de jubilación, de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 de este convenio.

Artículo 41. Jubilación parcial anticipada.

Para favorecer que los/as trabajadores/as puedan acogerse a la jubilación parcial anticipada regulada por las leyes 12/2001 de 9 de julio; 24/2001 de 27 de diciembre y 35/2002 de 12 de julio, la Empresa se compromete a concertar los contratos a tiempo parcial y los contratos de relevo correspondientes siempre que un/a trabajador/a lo solicite, con excepción de cargos directivos, mandos intermedios y puestos unipersonales, cuyas solicitudes deberán estudiarse individualmente y podrán o no ser aprobadas de acuerdo con criterios de la empresa

Capítulo XI. Derechos sindicales.

Artículo 42. Derechos de los trabajadores.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se



afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados sin interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Artículo 43. Derechos de los representantes de Personal.

Tendrán acceso a la información y documentación, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las garantías y derechos reconocidos por la Ley.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales o sobre los planes de formación profesional de la empresa.

Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias.

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

Los representantes de los trabajadores, observarán sigilo profesional, en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por



supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa en el centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores 15 horas

De 101 a 250 trabajadores 20 horas

De 251 a 500 trabajadores 30 horas

De 501 a 750 trabajadores 35 horas

De 751 en adelante 40 horas

Los Delegados de Personal y/o miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales como mejor convenga al desarrollo de los fines sindicales por los que fueron elegidos.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que



disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituto de formación u otras entidades.

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 44. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

Las Secciones Sindicales constituidas tendrán las mismas garantías que los Comités de Empresa.

Los trabajadores podrán realizar Asambleas en horas de trabajo sin perturbar el desarrollo normal de la actividad de la empresa.

Las convocatorias de estas Asambleas se harán de acuerdo con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y serán debidamente comunicadas a la dirección de la empresa, con suficiente antelación.

Artículo 45. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con relación al cese de un trabajador, se harán por escrito según modelo adjunto, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante. De no ajustarse a las citadas condiciones no tendrán carácter liberatorio.

Modelo de finiquito

LIQUIDACION FINIQUITO DE D..... CON D.N.I. Nº.....

He recibido de la empresa..... con domicilio en..... provincia de c/..... nº..... C.P..... la cantidad de euros (.....Euros) en concepto de liquidación y finiquito, por la extinción de la relación laboral que a ambas partes ha unido hasta la fecha del pie del escrito.

La cantidad descrita corresponde a los siguientes conceptos:

- Salario mensual..... =
- Complemento mensual..... =.....
- Parte proporcional de pagas extras. =
- Otros conceptos liquidatorios..... =.....





- Parte proporcional de vacaciones... =.....

TOTAL.....

Con la percepción de la cantidad referida, ambas partes reconocen expresamente que la relación laboral queda extinguida, no debiéndose nada mutuamente por este concepto.

En..... a..... de..... de 200.....

Fdo.

Especificaciones de niveles.

1. Director médico, director administrativo.
2. Subdirector médico, subdirector administrativo, y médico jefe de departamento.
3. Médico jefe de servicio y jefe de sección.
4. Médico jefe de clínica, médico jefe adjunto, médico residente o interno, farmacéutico, odontólogo, letrado asesor jurídico, arquitecto, ingeniero, físico, químico, economista, jefe de negociado y técnico superior en prevención de riesgos laborales.
5. Jefe de enfermería, supervisor de enfermería, ATS/DUE, matrona, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, maestro de logofonía, maestro de sordos, titulado mercantil, ingeniero técnico, maestro nacional, graduado social, trabajador social, profesor de educación física y técnico medio en prevención de riesgos laborales.
6. Monitores de logofonía, monitor ocupacional, monitor de sordos, monitor de educación física, oficial administrativo, conserje, jefe de cocina, jefe de almacén y/o economato, jefe de lavadero, ropero y plancha, jefe de taller mecánico, jefe calefactor, encargada, ATL, ATR e higienista y mecánico dental.
7. Auxiliar sanitario, cuidadores, auxiliar especializado, puericultora, auxiliar de enfermería, cuidador psiquiátrico, subencargado, cocinero/a, telefonista de más de 50 teléfonos, electricista, albañil, carpintero, pintor, maquinista de lavadero, auxiliar administrativo, auxiliar de farmacia
8. Portero, ordenanza, camarero/a, vigilante nocturno, ayudante de cocina, repostero, panadero, cortadora, costurera, planchadora, telefonista de menos de 50 teléfonos, conductor de segunda, jardinero, peluquero y hortelano.
9. Cafetero, ascensorista, ayudante de albañil, ayudante de jefe de taller, de





electricista, de mecánico, de mecánico calefactor, de carpintero, de pintor, de jardinero, de peluquero, de maquinista, de lavandero, de ascensorista, de hortelano y peón hortícola.

10. Pinche de cocina, fregador/a, lavandera, limpiadora y peón.

11. Pinches y botones.

Capítulo XII. Faltas y sanciones.

Artículo 46. Principios de Ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 47. Graduación de las faltas.

1. Se consideran como faltas leves:

A. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

B. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

C. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

D. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no



perjudique gravemente la imagen de la empresa.

E. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

F. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran como faltas graves:

A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

B. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

C. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

D. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra "D" del número 3.

E. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

F. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

G. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa.

H. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

I. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

J. La embriaguez habitual en el trabajo.

K. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere



mediado la oportuna advertencia de la empresa.

L. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

M. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

N. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

O. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

A. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

B. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

D. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

E. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

F. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

G. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

H. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

I. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

J. El acoso sexual.

L. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.





M. Las derivadas de los apartados 1.D y 2.L y N del presente artículo.

N. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces.

Anexos.

¿Cómo se calcula el grado de parentesco?

La manera de calcular el grado de parentesco viene determinada por el Código Civil.

El primer y segundo grado de parentesco corresponde a los familiares que aparecen en la siguiente tabla:

TRABAJADOR

CONYUGE

CONSANGUINIDAD

AFINIDAD

Suegros, hijos del cónyuge, cónyuge de los hijos

Padres, hijos

Primer grado

Hermanos, abuelos, nietos

Hermanos del cónyuge, abuelos del cónyuge, nietos del cónyuge, cónyuge de los hermanos

Segundo gr

Tablas salariales del 2008.

NIVEL	SALARIO DIARIO		SALARIO MENSUAL	
	DIA	NOCHE	DIA	NOCHE
1	48,98	58,79	1.490,19	1.788,28
2	46,02	54,90	1.400,18	1.680,21
3	44,51	53,41	1.353,90	1.624,68
4	42,70	51,24	1.299,07	1.558,90
5	37,99	45,59	1.155,30	1.386,34
6	34,03	40,84	1.035,46	1.242,57
7	33,11	39,72	1.007,09	1.208,53
8	32,48	39,00	988,08	1.185,69

9	31,54	37,86	959,71	1.142,23
10	30,76	36,92	936,03	1.123,22
11	28,09	33,70	854,20	1.025,06

Otros conceptos retributivos.

Art.16-1 Vacaciones	62,73
Art.16-1 Vacaciones	83,66
Art.23 Responsab.	52,36
Art.24 ATS-Fisiot.	134,98
Art.24 Médicos	57,05
Art.28 Virgen del Mar	929,51
Art.26 Desplaz	32,67
Art.26 Desplaz	28,34
Art.26 Desplaz	40,47
Art.30 Premio Antig	975,72