

CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS, PARA SEVILLA

Visto el Convenio Colectivo de las empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos, para Sevilla y provincia (Código: 4101445), suscrito por la Asociación Sevillana de Empresas Hospitalarias Privadas (ASHP) y por la Asociación Andaluza de Médicos Empresarios con consultas privadas, como representación económica, y por las Centrales sindicales UGT, CC.OO. y CSI-CSIF, como representación social, con vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

Visto lo dispuesto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), en relación con el art. 2. b) del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, serán objeto de inscripción los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Real Decreto y sus revisiones, debiendo ser presentados ante la autoridad laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.)

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, acuerda:

Primero.—Registrar el Convenio Colectivo de a Empresa de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos, con vigencia desde el 1 de enero de 2004, hasta el 31 de diciembre de 2006.

Segundo.—Remitir el mencionado Convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero.—Comunicar este acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del artículo 3 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla a 8 de julio de 2004.—El Delegado Provincial, Antonio Rivas Sánchez.

Acta final

En la ciudad de Sevilla, siendo las trece treinta horas del día 14 de junio de 2004, y en la Sala de Juntas del C.M.A.C., de la Delegación Provincial de Empleo de

Sevilla, se reúnen los señores a continuación relacionados, integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo con ámbito territorial de Sevilla y su provincia, para las empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencias y laboratorios de análisis clínicos.

Presidente: Don Luis Javier Moreno Berna.

Representación empresarial:

- Don Antonio Montero Sines.
- Don José Antonio Méndez Ferrer.
- Don Juan Antonio Hernández Calderón.
- Don Manuel Sánchez-Dalp Jiménez.
- Don José Antonio Méndez Ferrer.
- Doña Paqui Díaz Fernández.
- Doña Mercedes Merchán Camacho .
- Don Manuel Ortiz Moñiz.
- Don Rafael Titos González.
- Don José Miguel Ortiz Alba .
- Doña M.^a Eugenia Nocea Vidal .
- Doña Yolanda Alcántara Márquez

Representación de los trabajadores:

Por el sindicato UGT:

Titulares:

- Doña Juana Alonso Alonso.
- Doña M.^a Ángeles Blanco Alemán.
- Doña Mercedes Fernández Aguirre
- Doña Nieves Pena Serantes.
- Doña Pilar Pérez Diéguez.



- Don Manuel Navarro Millán.
- Don Sebastián García Muñoz.
- Doña María Gordillo Guzmán.
- Doña Dolores Borrallo García.
- Doña M.ª del Carmen Martín Fernández.
- Don José Luis Muñoz Alonso.
- Doña Carmen Castillo Seva.
- Doña Aurora Acevedo Moguer

Suplentes:

- Don Daniel García Vera.
- Doña M Montes Rojas.
- Doña M Carmen Martínez Domínguez.
- Doña M Gordillo Guzmán.
- Don José Luis Muñoz Alonso

Miércoles 14 de agosto de 2004 Número 180

Asesores:.

- Don José Ramón Murillo Estévez.
- Doña Inmaculada Alascio Ruiz.
- Don José Figueroa Alacid.
- Don Diego García Cebrian

Por el sindicato CC.OO.:

Asesores:.

- Don Manuel Villadiego Rodríguez.
- Doña M.ª Jesús Sánchez Rodríguez.



— Doña Catalina Castillo Vilches.

El objeto de la reunión, a la que se han sido citados la totalidad de los miembros integrantes de la comisión al principio indicada, es la de proceder a la lectura y en su caso aprobación del texto articulado del Convenio Colectivo redactado en base a los términos del preacuerdo alcanzado por esta comisión en su reunión anterior de fecha 2 de junio del presente año.

Una vez efectuada la lectura por el Sr. Presidente del anteriormente citado texto articulado y tablas salariales del mismo, que se unen como Anexo por quintuplicado ejemplar a la presente Acta, este es aprobado con el voto a favor de la totalidad de los miembros integrantes de la Comisión por la parte empresarial, y por la parte social de los once miembros representantes del sindicato U.G.T. en la citada Comisión, que representan la mayoría absoluta de la misma; y con la ausencia, pese a su citación en forma, de los dos miembros representantes del sindicato CSI-CSIF. Y los dos del sindicato CC.OO.

Asimismo, se acuerda remitirlo a la Autoridad Laboral para su registro, aprobación y publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, facultando expresamente al Sr. Presidente de la Comisión Negociadora don Luis Javier Moreno Bernal, para cuantas actuaciones y trámites fueran procedentes para ello.

Y en prueba de conformidad firman la presente en Sevilla en el lugar y fecha al principio citados.

(Siguen firmas.)

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA SEVILLA Y PROVINCIA

Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1. Acuerdan el Presente Convenio Colectivo, la representación de los trabajadores y su Sindicato de Sanidad de UGT, y su correlativa de Empresarios de Sevilla, incluida la Asociación Sevillana de Empresas Hospitalarias Privadas (A.S.E.H.P.) y la Asociación Andaluza de Médicos Empresarios con Consulta Privada (A.M.E.).

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo, será de aplicación obligatoria a todas las empresas de Sevilla y su provincia, reguladas por la Ordenanza Laboral para los establecimientos de hospitalización, consultas, asistencia, laboratorios de análisis clínicos, consultas privadas y clínicas dentales.



Artículo 3. Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2004, excepto en aquellos casos en que expresamente se señale otra fecha de efecto. Su duración será de 3 años y finalizará el 31 de diciembre de 2006. La denuncia del Convenio habrá de formularse con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio por cualquiera de las partes firmantes.

Formulada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de dos meses.

Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio Colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o bien por costumbre, cuando resultaren más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 5. Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de las mismas, pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas.

Se exceptúan las cantidades que se perciban como consecuencia de la homologación establecida en el art. 12 del Convenio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 91, de 21 de abril de 1989, y los pluses de uniforme, ropa, cultura y plus extra existentes en determinadas empresas.

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí establecidas.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.



Capítulo II. Condiciones Económicas

Artículo 7. Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, estarán constituidas por los salarios base mensuales establecidos en el anexo I, incrementados con los complementos establecidos en el presente capítulo.

Artículo 8. Antigüedad Consolidada

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán hasta el 31 de diciembre de 2004, de un Complemento Personal de Antigüedad consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios y de los quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

La cuantía del complemento del personal de antigüedad será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse el día uno del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales, percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10% del salario base devengado.

A partir del uno de enero de 2005, este complemento de antigüedad queda consolidado y congelado, por lo que cada trabajador, percibirá lo devengado por antigüedad por años completos al 31 de diciembre de 2004, es decir, por cada año completo, que no sume un trienio en esta fecha límite, el 1,66% del salario base, y por cada año completo que no sume un quinquenio en la referida fecha el 2%, cuyo importe será efectivo en enero de 2005, desapareciendo a partir de aquella fecha la posibilidad de que el trabajador pueda devengar nuevo derecho retributivo por dicho concepto.

Los trabajadores que perciban cantidades salariales por este concepto, de acuerdo con lo previsto en los párrafos anteriores, las consolidarán en la nómina permaneciendo éstas invariables y por tiempo indefinido, no siendo nunca objeto de revisión ni de absorción o compensación por otros conceptos salariales.

A partir de la indicada fecha de uno de enero de 2005, los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales dejarán de percibir la compensación del 10 % a la que se hace referencia en el párrafo quinto del

presente artículo al término de su contrato.

Artículo 9. Pagas Extraordinarias

A) Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Deben ser abonadas antes de los días 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

La paga de junio corresponde a la que tradicionalmente se ha venido abonando en el mes de julio y la de diciembre a Navidad.

B) El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad Temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

Artículo 10. Complementos de Puesto de Trabajo

Plus de Especialidad.

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos II y III, mantenimiento, limpieza y celadores que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- Mantenimiento.
- Quirófanos.
- Radiología.
- Medicina Nuclear.
- Radioterapia.
- Laboratorio.
- U.C.I.
- Nefrología.
- Lavandería.
- Unidad de Citostáticos.
- Unidad de Toxicómanos.

— Unidad de Infecciosos.

— Unidad de Neonatales.

La cuantía de este complemento será del 15% del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente o en forma habitual o continuada.

Cuando el destino al puesto tenga carácter habitual o continuado, se percibirá dicho complemento al 100%.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y proporcionalmente al número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

El personal correturno o sustituto de los anteriores que en cómputo diario dedique su prestación en secciones o departamentos con derecho a este plus en tiempo superior a media jornada, percibirá este complemento al 100%.

Artículo 11. Trabajo Nocturno

Se establece un complemento consistente en un 25% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado fuera inferior a las 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 12. Horas Extraordinarias

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior de 2 al día, 15 al mes y 50 al año.

De la realización de dichas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores.

Dichas horas serán abonadas como máximo al mes siguiente de su realización.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Por acuerdo del trabajador con la empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.



Artículo 13. Plus de Distancia y Transporte

Por dicho concepto cuando el centro de trabajo esté destacado en el extrarradio o el trabajador tenga su domicilio fuera del casco urbano, las empresas abonarán a los trabajadores el importe del transporte público desde el domicilio al centro de trabajo. Caso de no existir transporte público, o de que el trabajador utilice vehículo propio, el citado plus se hará efectivo a 0,0928 euros el kilómetro.

La modalidad de cobro del plus elegida por el trabajador se mantendrá vigente por el espacio mínimo de un año.

Este plus sólo lo percibirán los trabajadores que lo venían obteniendo conforme con la normativa anterior, no siendo aplicable en ningún caso a los trabajadores de nuevo ingreso a partir de la firma del Convenio que precede al presente.

Artículo 14. Complemento Personal fijo por Homologación Salarial

Todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vengan percibiendo cantidades salariales por este concepto derivadas de la homologación salarial efectuada por aplicación del Convenio suscrito para los años 1988, 1989 y 1990, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de 21 de abril de 1989, las consolidaran en la nómina en la misma cuantía, no siendo nunca objeto de revisión ni de absorción o compensación por otros conceptos salariales.

Artículo 15. Incremento Básico

Los incrementos de los Salarios Bases para los años 2004, 2005 y 2006 serán los siguientes:

1.er año: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2004: Diez por ciento.

2.º año: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2005: IPC previsto con revisión al IPC real.

3.er año: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2006: IPC previsto con revisión al IPC real.

Artículo 16. Revisión Salarial

Las diferencias salariales resultantes de la aplicación de la revisión salarial efectuada para los años 2005 y 2006, serán abonadas por tal exceso al 100% en la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC real de cada año.

Se entiende por IPC real el que publique el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional.

Artículo 17. Inaplicación Salarial

La inaplicación salarial sólo podrá producirse por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

Capítulo III. Empleo y Contratación

Artículo 18.

A) Contrato en prácticas.

Se regirá por lo dispuesto en el art. 11.1 del E.T. y tendrá una duración que no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, pudiendo ser prorrogados por periodos mínimos de seis meses o bien hasta completar la duración máxima de 2 años.

La retribución del trabajador nunca será inferior al salario mínimo interprofesional durante el primer año; durante el segundo año percibirá el 100% del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe idéntica categoría profesional.

Esta medida retributiva será de aplicación a aquellos contratos que se suscriban a partir de la firma del presente C.C.

B) Contratos para la formación.

Se estará a lo dispuesto en el art. 11.2 del E.T.

Tendrá una duración que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

La retribución del trabajador no podrá ser inferior durante los doce primeros meses al salario mínimo profesional y durante el tiempo restante, la retribución será el 100% del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe idéntica categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

C) Contratos eventuales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del E.T.

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el artículo 15.1.b) del E.T. tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia ni, como máximo, doce meses.

D) Contratos de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el art. 12.6 del E.T. y R.D. 1.113/2002, de 31 de octubre.

E) Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida. Se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional

Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, Ley 62/2003, de 30 de diciembre y legislación complementaria.

Podrán transformarse en contratos para el fomento de la contratación indefinida todos los contratos formativos y de duración determinada o temporal cualquiera que sea la fecha de su celebración.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que desempeñen actividades o servicios distintos para los que fueran contratados de acuerdo con las modalidades de contratación recogidas en este artículo o en la legislación vigente.

En lo no previsto en este apartado las partes se someten a lo dispuesto sobre Contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

Capítulo IV. Jornada, Descansos y Vacaciones

Artículo 19. Jornada

La jornada semanal de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio será de 39 horas de trabajo efectivo, y 1.767 horas anuales.

Para el año 2005, será de 37 horas semanales de trabajo efectivo, y 1.676 horas anuales.

Para el año 2006, será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, y 1.586 horas anuales.

Los veinte minutos de descanso en jornada continuada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere la jornada semanal anteriormente pactada, las horas de exceso realizadas sobre la misma serán compensadas por tiempos de descanso equivalentes, mediante la concesión de jornadas completas de descanso, de forma que resulte una jornada de 39, 37 o 35 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual según el año de vigencia del presente Convenio.

Salvo acuerdo entre empresa y trabajador no podrán acumularse horas de exceso cuya compensación supere la concesión de más de cuatro días de descanso.

A los mayores de 60 años se les reducirá la jornada en una hora diaria.

Artículo 20. Descanso Semanal

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Artículo 21. Festivos

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de todos los días festivos que contenga el Calendario Oficial Laboral, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas que estén establecidas en la legislación vigente

Asimismo disfrutarán además los trabajadores de un día anual de descanso retribuido, con motivo de la Navidad cuya fecha se determinará atendiendo las necesidades del servicio y la solicitud del trabajador, conjuntamente entre la empresa y Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 22. Vacaciones

A) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de un mes natural.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará incluyendo los conceptos que legalmente correspondan, incluso las horas extraordinarias



estructurales y las no estructurales y hallando el promedio de la totalidad de esos emolumentos percibidos por los referidos conceptos, durante los tres últimos meses trabajados anteriores a la fecha en que comiencen las vacaciones. A este respecto, se aclara, que en el concepto estructural se comprenden las que realiza el productor habitualmente incluyendo las del turno de noche.

En el caso de que algún trabajador cause baja por I.T. (únicamente por intervención quirúrgica y accidente), durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

B) No se podrá sancionar a ningún trabajador con pérdida de días de vacaciones.

C) El personal en baja por Incapacidad Temporal con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el primer año.

D) 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 ésta o en su caso entre los Delegados de Personal y la Empresa, antes del 15 de mayo de cada año

E) Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa podrán establecerse otros períodos vacacionales:

a) Cualquier mes no incluido en el apartado D).

b) El trabajador y la Empresa, podrán convenir en la división en dos del período vacacional; en este supuesto, la duración total del mismo será de 30 días naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a 7 días.

Capítulo V. Condiciones Sociales

Artículo 23. Ayuda Escolar

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades pagaderas en el mes de octubre de cada año

A) 71,34 euros anuales por cada hijo que curse estudios de primer y segundo ciclo de Primaria.

B) 113,48 euros anuales por cada hijo que curse estudios de tercer ciclo de Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional y C.O.U., hasta una máximo de 18 años.

C) La mujer trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad de 26,17 euros



mensuales por cada hijo inferior a 6 años para gastos de guardería o centro Preescolar, siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido, salvo que el centro de trabajo lo posea.

D) Todos los trabajadores que tengan a su cargo discapacitados físicos o psíquicos percibirán 26,17 euros mensuales.

Artículo 24. Uniformes

Al tomar posesión de la plaza se entregarán al trabajador dos uniformes completos y tres uniformes más cada dos años, al inicio del mismo, que incluye calzado homologado y cualquier otra indumentaria que se precisara para el desempeño de sus funciones.

La empresa dotará a su personal, en consonancia con lo anterior, de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

Artículo 25. Permisos Retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

A) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público, padres políticos, tres días o cinco días si es fuera de la Provincia.

B) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos o hermanos políticos, un día o tres días si es fuera de la Provincia.

C) Por contraer matrimonio o realización de pareja de hecho siempre que esté inscrita en Registro Público, 18 días.

D) Por boda de hijos o hermanos, un día.

E) Durante los días que se realicen exámenes de estudio, del personal que se encuentre estudiando.

F) Por intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos, cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente o padres políticos, tres días.

G) El personal tendrá derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada documentalmente en su caso de común acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la autoridad.

- I) Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento familiar tres días.
- J) Por traslado del domicilio habitual, un día.
- K) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho siempre que esté inscrita en el Registro Público, padres e hijos, de dos a siete días.
- L) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- M) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- N) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- O) La mujer trabajadora tendrá derecho durante la lactancia a una hora diaria retribuida durante nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo o adopción, pudiendo dividirse en dos fracciones de media hora a petición de la trabajadora.

En el supuesto de parto múltiple o adopción múltiple los beneficios de esta reducción se multiplican en dichos casos.

Este beneficio no distingue entre lactancia natural o artificial, adopción o guarda legal o de hecho.

Este derecho se disfrutará indistintamente por la madre o el padre a petición de ellos si ambos trabajan.

En los apartados A,B,F,I y K el permiso retribuido empieza a contar al día siguiente del suceso si el trabajador se encontrase de servicio.

P) Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado después a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Artículo 26. Excedencias

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará lugar a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la

asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

4) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 27. Licencias

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá



pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo no superior a tres meses.

El trabajador que lleve un mínimo de veinte años de servicio en la empresa tendrá derecho a obtener previa solicitud y con un mes de antelación una reducción de hasta un tercio de su jornada, con la disminución proporcional de su salario.

De mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se acordará la distribución de la misma.

Artículo 28. Jubilación

El trabajador que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, y hasta cumplir los 61, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba por cada tres años de servicios en la empresa.

Artículo 29. Dietas

Todos los trabajadores que, por necesidad y por orden de los respectivos empresarios tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo disfrutarán de las siguientes dietas:

A) 7,70 euros, cuando el trabajador realice las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.

B) 3,85 euros diarios cuando el trabajador tenga que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.

Artículo 30. Incapacidad Temporal

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real correspondiente al mes en que se produzca baja en los casos de I.T., por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, en los supuestos de intervención quirúrgica hospitalizada y mientras dure dicha hospitalización y en casos de alumbramientos con cesárea.

Independientemente de lo anterior, el trabajador en los supuestos de accidente laboral, percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja.

Así mismo, en los supuestos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá el 60% del salario real durante los tres primeros días de baja,



y por una sola vez al año.

La vigencia de lo recogido en los dos últimos párrafos será a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 31. Maternidad

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo con una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años la suspensión tendría una duración de 16 semanas ininterrumpidas. En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el Art. 48.4. E.T. que se da por reproducido.

Artículo 32. Protección a la Mujer Embarazada.

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal, examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo y del Comité de Seguridad y Salud o en su caso del Delegado de Prevención.

En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad desde que se inicie el embarazo se designará puesto de trabajo que pueda desempeñar sin pérdida de retribución alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que se da por reproducido.

Artículo 33. Promoción y Formación Profesional en el Trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

A) Al disfrute de los 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 un título académico profesional.

B) También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

C) Aquellos trabajadores que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

En el supuesto de que el trabajador haya realizado su jornada de trabajo o deba realizarla a continuación de su asistencia al curso, y siempre que no transcurra más de dos horas, los gastos de comida correrán a cargo de la empresa.

Artículo 34. Las empresas vendrán obligadas a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa del trabajador a realizar tareas distintas a las de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

Artículo 35. Trabajos de superior o inferior categoría

A) El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 36. Empleo y Cobertura de Vacantes

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a mantener el volumen de empleo de la plantilla desde la entrada en vigor del mismo.

En el caso de que por jubilación u otro motivo se produzcan vacantes o plazas de nueva creación, las empresas afectadas por el presente Convenio ofertarán dichas vacantes en primer lugar a los trabajadores de su empresa que reúnan las condiciones académicas requeridas en el supuesto que la vacante lo precise. En el supuesto de no requerir dicha condición, se les ofertará a aquellos trabajadores que acrediten experiencia en el puesto a cubrir.

Artículo 37.



En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o por faltas cometidas contra la seguridad del tráfico.

Artículo 38. Control Sanitario

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a exigir de las empresas una revisión sanitaria semestral, que se llevará a cabo en el propio centro de trabajo o en el Centro Provincial de Seguridad e Higiene (o en los Centros al efecto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

Artículo 39. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre Radioprotección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la C.E.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la Legislación Española.

Artículo 40. Acción Sindical en la Empresa

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, en materia de participación y acción sindical.

Las horas sindicales retribuidas podrán ser acumuladas en alguno o en algunos de los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa. Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que corresponden a reuniones convocadas por la dirección del centro y para la Negociación Colectiva.

Artículo 41. En lo no Recogido en el Presente Convenio

Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

Artículo 42. Comisión Paritaria

Para cuantas cuestiones surjan en la aplicación del presente Convenio Colectivo se designa una Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro miembros de la representación empresarial, y cuatro miembros de la U,G,T, componentes de la Comisión Negociadora firmantes de este Convenio, incluyendo asesores por ambas partes y será presidida por el Presidente del Convenio o en su defecto por el Delegado de Trabajo o el Director del C.M.A.C.

Capítulo VI. Régimen Disciplinario

Artículo 43. 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 sancionadas 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 44. Graduación de las Faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la 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.
 - c) 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.
 - d) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere 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.
 - e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
 - f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
 - g) La embriaguez no habitual en el trabajo.



2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del 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, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a 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 pudiera 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.

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





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

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean 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 de 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 la 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 abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

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

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) 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



de hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 45. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición Adicional

1.º Las partes firmantes se comprometen expresa y formalmente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a no promover Convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente Convenio.

Se incorporan al texto del Convenio, los contenidos del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, así como el Pacto suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales con la Junta de Andalucía (Pacto por el Empleo y el Progreso de Andalucía).

En el supuesto de que se produjeran otros pactos de naturaleza análoga o similar a lo largo de la vigencia del presente Convenio quedarán también incorporados al texto del mismo.

2.º Los atrasos salariales que se devenguen del presente C.C. se harán efectivos por las empresas respectivas dos meses después de su publicación.

Anexo I

Grupos y Tablas Salariales

Salarios base mensual año 2004



Grupo I: Personal Técnico Superior	
Director Médico	967,81
Director Administrativo	967,81
Director de enfermería	967,81
Médico	967,81
Farmacéutico	967,81
Administrador	967,81
Físico	967,81
Químico	967,81
Letrado	967,81
Odontólogo	967,81

Grupo II: Personal Técnico de Grado Medio.

a) Personal Universitario de Grado Medio.

A.T.S./D.U.E	853,87
Matrona	853,87
Encargada Supervisora	853,87
Fisioterapeuta	853,87
Asistente Social	853,87
Graduado Social	853,87
Jefe de Enfermería	853,87
b) Personal Técnico Especialista	
Gobernanta	853,87
Oficial Administrativo	853,87
Jefe de Cocina	853,87
Jefe de Recepción	853,87
Jefe de Negociado	853,87
Jefe de Compras	853,87
Jefe de Mantenimiento	853,87
Técnico Especialista:	
De Laboratorio	853,87
De Radiología	853,87
Higienista Dental	853,87
Grupo III: Personal Auxiliar Cualificado:	
Auxiliar de Enfermería	762,34
Auxiliar de Clínica	762,34

Auxiliar Administrativo	762,34
Telefonista	762,34
Cajero	762,34
Recepcionista	762,34
Celador	762,34
Aux. Sanitario especializado	762,34
Auxiliar de Consulta	762,34
Sanitario o Mozo de Clínica	762,34
Ayudante Sanitario	762,34
Cocinero de 1.ª	762,34
Subencargada	762,34
Mecánico Calefactor	762,34
Electricista	762,34
Albañil	762,34
Pintor	762,34
Fontanero	762,34
Peluquero	762,34
Jardinero	762,34
Monitor	762,34
Encargada de Lavandería	762,34
Conductor Mecánico	762,34
Carpintero	762,34
Auxiliar de Farmacia	762,34

Grupo IV: Personal No Cualificado	
Ayudante de Cocina	716,61
Pinche	716,61
Cafetero	716,61
Repostero	716,61
Panadero	716,61
Fregadora	716,61
Lavandera	716,61
Camarera	716,61
Costurera	716,61
Planchadora	716,61
Limpiadora	716,61
Peón	716,61

Conserje	716,61
Portero	716,61
Vigilante	716,61
Ascensorista	716,61
Botones	716,61

