

CONVENIO COLECTIVO DE CLINICAS PRIVADAS DE CÓRDOBA

Capítulo I Ámbitos, Vigencia, y Normas Generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas dedicadas a la actividad de hospitalización, asistencia, consulta, consultas particulares, sanitarios, clínicas privadas, tanto de medicina general, como de cualquier otra especialidad, clínicas dentales; laboratorios de análisis clínicos, establecimientos de apoyo diagnóstico y establecimientos de rehabilitación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en la provincia de Córdoba.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido, en el ámbito del Convenio, el personal que presta sus servicios en los centros o las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Córdoba. No obstante los efectos económicos del mismo, tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2008 y finalizará la vigencia del mismo el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se consideran mínimas, y en consecuencia aquella empresa o entidad que tenga concedidos a su personal, por pacto o costumbre, alguna situación más beneficiosa que la que se consigne en este convenio, contemplada en cómputo anual tendrá la obligación de respetarla a través de un complemento «ad personam»; no siendo el mismo compensable, absorbible ni revalorizable.

Artículo 6. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo se



entenderá que continuarán en vigor sus cláusulas normativas y obligacionales, hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción Laboral, a instancia de la Autoridad Laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algunos de los pactos del presente convenio colectivo, quedará sin efectos la totalidad, debiendo las partes afectadas constituir una nueva mesa negociadora en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 8. Comisión Negociadora.

La Comisión negociadora quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente/a y Secretario/a de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la mesa, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Autoridad o Jurisdicción

Laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación empresarial, designados por ASEMPUR y otros cuatro de la representación social, dos designados por UGT y dos designados por CCOO. Podrán designarse suplentes por cada parte, así como ser asistidos por un asesor, con voz pero sin voto.



La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todas las empresas.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la Comisión al menos la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas.

Las funciones que a dicha Comisión se le asigna son las siguientes:

A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

B) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, o de los supuestos previstos concretamente en su texto.

C) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias y convenientes.

D) Vigilancia y estudio de los asuntos referentes a la Salud Laboral y Prevención de Riesgos en el Sector.

E) Interpretación y aplicación de la cláusula de descuelgue.

F) Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

G) Cuantas otras funciones de mayor eficacia práctica del presente convenio se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

Las partes firmantes facilitarán a la Comisión la información y documentación que se les solicite, relativa a aquellos asuntos sometidos a la consideración de ésta.

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

A efectos de notificaciones el domicilio de la Comisión Paritaria es:

- ASEMPUR: Avda. Gran Capitán, 12 - 2ª planta.
- CC.OO.: Avda. Gran Capitán 12 - 1ª planta.
- Federación de Servicios Públicos de U.G.T.: C/ Marbella s/n.

Artículo 10. Solución extrajudicial de conflictos laborales.



Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan adherirse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para la resolución de conflictos laborales, que afecten a los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/ as/trabajadoras y empresario/ as/empresarias incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales. Si el ámbito de actuación referente a los conflictos individuales fuese modificado u ampliado, se entenderá incluido en lo dispuesto en este artículo.

Capítulo II Organización del trabajo.

Artículo 11. Organización del trabajo.

La Organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente que éstas asignan a la representación unitaria o sindical del personal.

La representación del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Capítulo III Clasificación Profesional, empleo y formación.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Se establecen los siguientes grupos profesionales, según el nivel de titulación, conocimiento o experiencia exigidas para su ingreso.

- Grupo A: Director Médico, Director Administrativo, Subdirector Médico y Administrativo, Médico Jefe de Servicio, Departamento o Sección. Médico, Farmacéutico, Odontólogo, Asesor Jurídico y demás titulados Superiores.
- Grupo B: Supervisor de Enfermería, ATS, Matrona, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, Maestro de Logofonía, Titulado Mercantil, Graduado Social y demás titulados medios.
- Grupo C: Técnicos especialistas (TER, TEL, TAP, etc.) Monitores de Logofonía, Educación Física; Oficial Administrativo, Jefe de Cocina, Jefe de Almacén, Jefe Calefactor y demás personal técnico y mandos intermedios.
- Grupo D: Auxiliar Sanitario, Cuidadores, Puericultora, Auxiliar de Enfermería, Cocinero y demás personal auxiliar; Portero, Ordenanza, Vigilante, Electricista, Pinche y demás personal subalterno y no cualificado no englobado en otro grupo.
- Limpiador/ a y Personal de Mantenimiento.

La Comisión Paritaria, durante la vigencia del presente Convenio procederá a diseñar la definición y descripción de funciones de cada una de las categorías profesionales encuadradas en los grupos profesionales existentes en el Convenio Colectivo para una futura inclusión en el texto del convenio.

Artículo 13. Funciones del personal.

Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostenten cada uno.

Artículo 14. Empleo estable y modalidades de contratación.

Las partes firmantes del presente Convenio procurarán, en la medida de sus posibilidades, conseguir los mayores niveles de contratación indefinida, intentando reducir el porcentaje de contratación temporal existente en el sector y en el ámbito de aplicación de este Convenio.

En tal sentido, en las empresas que tengan más de 4 trabajadores, al menos el 55% deberá ostentar la condición de fijo o plantilla en el plazo de un año desde la publicación del convenio; del 65% para el 31 de diciembre de 2009 y del 75% para el 31 de diciembre de 2010. Estos porcentajes de trabajadores fijos o de plantilla no se aplicarán en aquellas empresas de nueva creación durante los tres primeros años de su funcionamiento.

El sector se dotará de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación

del mismo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la máxima calidad y lo más cualificada posible; para ello se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación.

- Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios.
- Contratos eventuales, que se concierten para atender las circunstancias del mercado: acumulación de tareas, excesos de pedidos, de acuerdo con la legislación vigente. Podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- Contratos en prácticas. No serán inferiores a seis meses, prorrogables en períodos de seis meses hasta el máximo del límite legal. La retribución será durante el primer año de vigencia del 70% y a partir de ese momento del 80%.
- Contratos para la formación. En cuanto a esta materia se considera de aplicación la legislación vigente.
- Contrato de obra o servicio determinado. Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

Periodo de prueba:

El periodo de prueba será de seis meses para los técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 15. Jubilación a los 64 años.

Como medida de fomento de empleo, se conviene que el personal con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985 , de 17 de julio, en sus artículos 1. y 2., y demás normativa vigente.

Artículo 16. Jubilación parcial.

La aplicación de la jubilación parcial y medidas de fomento del empleo conexas a la misma se efectuarán conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley 40/2007.



Artículo 17. Formación profesional. Principios generales.

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 18. Objetivos de la formación.

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

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- h) Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece en el artículo 19 de la LPRL.

Artículo 19. Desarrollo de la formación.

1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros, organismos o asociaciones reconocidas para impartir formación de calidad.
2. La formación del personal se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria para aquéllas acciones formativas que se deriven de la obligación de promoción por parte de la empresa, como pueda ser en materia de riesgos laborales, siendo estas horas consideradas



horas efectivas de trabajo.

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

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

Será preferente para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y que esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

Se crea una Comisión de Formación y promoción profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes y de la patronal, para la elaboración de un plan de formación profesional que será elaborado periódicamente atendiendo a los objetivos señalados anteriormente, y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que el propio plan determine.

Artículo 20. Financiación de la Formación

La formación será financiada a través la fundación tripartita para la formación y el empleo, a través de las acciones de formación continua en las empresas y de los contratos programas para la formación de trabajadores.

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

Capítulo IV Jornada, Vacaciones y Licencias.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

Se establece una jornada de 1.800 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Los trabajadores encuadrados en el Grupo A, podrán realizar en concepto de atención continuada, 26 horas de trabajo efectivo anual, sobre el total de la jornada anual; siendo el coste de estas horas, el mismo que el de una hora normal de trabajo.

Se entenderá como Tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su puesto de trabajo.

Se considerará Tiempo de presencia localizada aquél tiempo que el trabajador se



encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de expectativas, servicios de guardia u otras similares. Podrá realizarse hasta un máximo de 100 horas de presencia localizada.

Las horas de presencia localizadas serán compensadas al trabajador por la cantidad que se acuerda en el presente convenio, que se fija en la cantidad de 4,5 €/ hora de presencia localizada. El tiempo en el que se preste un servicio médico en los supuestos de presencia localizada se considerará como tiempo de trabajo efectivo computando como tal para el cálculo de la jornada anual.

Anualmente, y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores (si no existen estos últimos, la consulta se realizará directamente con el personal), un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios, entregando una copia, con una semana de antelación, a los representantes del personal, en su caso, para su exposición en el tablón de anuncios.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente como mínimo 12 horas.

Siempre que la jornada laboral diaria exceda de 6 horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de un mínimo de 15 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo efectivo de trabajo

El personal tendrá derecho a un descanso semanal de cómo mínimo 36 horas ininterrumpidas, que habrá de coincidir con sábado y domingo al menos una vez al mes.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 22. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido; la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional, es decir, 2´5 días de vacaciones por mes de contrato.



El periodo vacacional se distribuirá por acuerdo entre empresa y trabajadores. En ningún caso las vacaciones se podrán dividir en más de dos períodos. A estos efectos el personal concretará en el mes de marzo su petición individual de vacaciones para que sea conocido el calendario con suficiente antelación.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre. En el supuesto de que las mismas, por razones no imputables a los trabajadores/as no se puedan disfrutar en este período preferente, se podrá negociar una compensación entre la empresa y el trabajador/a afectado.

Los períodos preferentes tendrán carácter rotatorio.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal del trabajador/a, se acordara con el empresario el período en el que se pueda disfrutar, conciliando los intereses de ambas partes.

Si 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 misma empresa estén vinculadas matrimonialmente o como pareja de hecho, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades de servicio y respetando los derechos en materia de vacaciones del resto del personal.

Artículo 23. Licencias.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente.

b) 2 días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.



d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, al igual que el permiso correspondiente a la lactancia, de acuerdo con la legislación vigente.

g) Por el tiempo necesario, para acudir a visita médica de forma personal o acompañando a hijos menores de 11 años de edad o personas dependientes hasta el primer grado de consanguinidad, siempre que justifique ser la única persona que puede acompañarlo y la cita se produzca en horario laboral.

h) 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 o profesional.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quienes por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 11 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los cuatro párrafos anteriores,



corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

A partir del 1 de enero de 2009, los trabajadores/as podrán disponer de 1 día de asuntos propios, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación y ser acordado de común acuerdo con la empresa. Este día no podrá coincidir con el inicio o finalización del período vacacional del trabajador/a, ni podrá solicitarse cuando el día anterior y posterior al disfrute del mismo sean no laborables (ya sea por ser festivo, o no laborable)

A partir del 1 de enero de 2010, los trabajadores/as podrán disponer de 2 días de asuntos propios, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación y ser acordado de común acuerdo con la empresa. Este día no podrá coincidir con el inicio o finalización del período vacacional del trabajador/a, ni podrá solicitarse cuando el día anterior y posterior al disfrute del mismo sean no laborables (ya sea por ser festivo, o no laborable)

Artículo 24. Excedencias

Se entiende por éstas las situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador. Puede ser las siguientes:

- **Forzosa**

Su concesión es obligatoria por la empresa y comporta la conservación del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la causa que lo produjo. o Causas:

- Designación o elección para un cargo público.
- Realización de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

- **Voluntaria**

o Se requiere antigüedad de un año mínimo en la empresa.

o No se reconoce derecho a reserva del puesto de trabajo, sino derecho preferente de ingreso cuando haya vacante.

o Su duración será entre cuatro meses y cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- **Excedencia por cuidado de familiares:**

Esta excedencia tendrá una duración máxima de tres años, para el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También se tendrá derecho a una excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo entre los representantes de los trabajadores (o éstos en defecto de aquéllos) y la empresa, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quien por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Estas excedencias, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, son un derecho individual de hombre o mujer, pero si en la misma empresa se generase derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia 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 su empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a reserva de puesto.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 25. Incapacidad Temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador verá complementada la prestación de la Seguridad Social, cuando ésta le corresponda, hasta el 100% de su salario. Este complemento tendrá vigencia hasta el alta del proceso de incapacidad temporal.

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador verá complementada la prestación de la Seguridad Social, cuando ésta le

corresponda, hasta el 75% de su salario hasta el vigésimo día; a partir del vigésimo primer día se verá complementada hasta el 85% de su salario. Será necesaria la justificación documental de la misma.

Capítulo V Salario.

Artículo 26. Estructura retributiva.

A) Salario base:

Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. Para el año 2.005 serán las fijadas en la tabla salarial anexa.

B) Gratificaciones extraordinarias:

Se abonarán dos pagas extraordinarias con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la primera con devengo del 1 de diciembre al 31 de mayo y abono el día 15 de junio, y la segunda con devengo de 1 de junio al 30 de noviembre y abono el día 15 de diciembre. Por acuerdo entre empresa y trabajadores dichas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente.

C) Horas extraordinarias:

Debido a las características del sector , las horas que deban realizarse en función de la cobertura de las posibles ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán de por sí la consideración de horas extraordinarias, si consideradas en su conjunto anual exceden la jornada pactada en el presente Convenio.

La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se comunicará a los representantes del personal. Se compensarán en tiempo de trabajo o se abonarán en metálico al 150% en ambos casos, dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

D) Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 25 % del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en el supuesto de personal que trabaje a turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

E) Complemento trabajo en festivos.

Las horas trabajadas en días festivos se retribuirán con el complemento denominado de trabajo en festivos, cuya cuantía se fija en un incremento del 15% del Salario Base para 12 festivos del año (excluidos 1 de Enero y 25 de Diciembre) y del 25 % del Salario Base para las noches del 24 y 31 de Diciembre y de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero; con lo que el salario / día para estos días quedaría fijado en las cantidades reflejadas en la siguiente tabla:

Incremento 15%	Incremento 25% Salario/ día festivo:	
	Salario/ día festivo	Noches 24 y 31 Diciembre Días 25 Diciembre y 1 Enero
Grupo A.	54,20	58,92
Grupo B	42,27	45,94
Grupos C y D	33,96	36,91
Limpiador/ a y Personal de mantenimiento	31,82	34,59

- Presencia localizada.

Por presencia localizada se entenderá aquel tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de expectativas, servicios de guardia u otras similares, y que podrá ser de hasta un máximo de 100 horas anuales. El tiempo en el que se preste un servicio médico en los supuestos de presencia localizada se considerará como tiempo de trabajo efectivo computando como tal para el cálculo de la jornada anual. La hora de presencia localizada tendrá un valor de 4,5 €/ hora.

Complemento de responsabilidad:

Aquellos trabajadores que asuman, dentro de una categoría profesional, determinadas funciones de responsabilidad con respecto al resto de trabajadores contratados dentro de esa categoría y el sistema de clasificación por categorías profesionales, recibirán un complemento a acordar entre empresa y trabajador.

F) Plus de Jornada Partida.

Los trabajadores que realicen jornada partida de lunes a viernes percibirán la cantidad de 1,50 € por día efectivo de trabajo.

En cualquier otro supuesto no se devengará plus de jornada partida.

Artículo 27. Incrementos salariales.

Para el año 2009, se incrementarán todos los conceptos económicos del presente convenio, con el IPC real del año 2008 + 0,75 %.

Para el año 2010, se incrementarán todos los conceptos económicos del presente convenio con el IPC real del año 2009 + 0,75 %.

Artículo 28. Cláusula de descuelgue.

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el mismo porcentaje que se determina por el INE para el IPC real del Estado.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la publicación del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas, les abocarían al cierre definitivo de su actividad, y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizaría a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.

A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente Convenio.

Capítulo VI Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 29. Seguridad y Salud laboral.

1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 , de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.



En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, al igual que cuando se produzcan cambios de actividades, tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo, al personal. Esta formación se impartirá en horario de trabajo, si es fuera de éste se descontará de la jornada legal a realizar.

Corresponde a cada trabajador velar en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

2. Participación del personal.

a) Delegados/as de prevención.

Los/as Delegados/as de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud, en su caso, y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité. Sus competencias y facultades son las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30. Vigilancia de la salud.

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

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

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

Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

Artículo 31. Protección a la maternidad

1. La evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo

anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

Artículo 32. Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como del cuidado de la misma.

Capítulo VII Derechos sindicales.

Artículo 33. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

A) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas leves, graves y muy graves.

B) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

C) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos



del empresario en vigor.

D) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII Régimen Disciplinario.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 24 del presente Convenio.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del paciente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas



y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia, así como la derivación de residentes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia.
10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
 - Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.



- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Despido.

Artículo 35. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en caso de existir, para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el personal afectado, o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al personal la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Disposición Adicional Primera. No discriminación en las relaciones laborales

Ambas partes consideran fundamental el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en tal sentido se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales o colectivos y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por





circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de igual salario a trabajo de igual valor, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. Este principio de no discriminación se aplicará a todos los procedimientos de promoción interna que se realicen, así como al acceso a las actividades formativas. (esto es dejarlo como en el anterior convenio).

Disposición Adicional Segunda.- Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el VI Acuerdo de Concertación de Andalucía.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146, de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/ 2005 de 14 de junio (BOJA nº 122, de 24 de junio).

Anexo I

Tablas salariales salarios correspondiente a 2008

Grupo	Salario anual/ (14 Pagas) Euros
A	17.203,58
B	13.415,33
C	10.777,09
D	10.438,85
Limpiador/ a y Personal de Mantenimiento	10.100,62

