



CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN FRANCISCO DE ASÍS, S. A. 2008-2012

Capítulo I. Régimen General

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa Hospital San Francisco de Asís, Sociedad Anónima, con domicilio en Avenida Hernán Núñez de Toledo, número 5, Málaga.

Artículo 2. Ámbito territorial

El Convenio es de ámbito de empresa, por lo que será de aplicación a la empresa señalada en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito personal

El Convenio incluirá a la totalidad del personal laboral de la citada empresa; ya sean fijos, eventuales, interinos, etc. cualquiera que sea su modalidad contractual.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 1 de enero de 2008 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. Prórroga

A la finalización de su periodo de vigencia, el presente convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos, una vez llegado el vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie con no menos de tres meses de antelación mediante comunicación escrita, en tiempo y forma, ante el organismo competente. En caso de no ser denunciado, por alguna de las partes, se entenderá prorrogado por años naturales, incrementándose todos los conceptos salariales que figuren en el Convenio Provincial de Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga con el incremento que fije el convenio provincial en vigor.

Artículo 6. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio Colectivo, se establecerá una comisión paritaria formada por cuatro miembros, dos por parte de los trabajadores y dos por parte de la empresa. Con asesores con voz pero sin voto.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN:



- a) Interpretación de las divergencias que puedan surgir en su aplicación.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión se podrá reunir a petición de una de las partes, debiéndose convocar por escrito con 48 h de antelación a cada uno de los miembros de la misma, haciéndose constar el orden del día. En caso de no alcanzarse acuerdo sobre los extremos citados entre la Comisión Paritaria y la Empresa, ambas partes se someterán a la decisión que adopte el SERCLA.

Capítulo II. Salarios

Artículo 7. Remuneraciones mínimas

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio Colectivo sustituyen a los actuales regímenes establecidos por la empresa Hospital San Francisco de Asís, Sociedad Anónima, por lo que tendrán el carácter de mínimas y devengarán por el trabajo realizado en la jornada normal.

Por el presente acuerdo se pretende la adecuación y confluencia progresiva de los conceptos y cuantías que vienen percibiendo los trabajadores a 31-5-2008 a las cuantías y conceptos fijados en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia. Para ello se establece el siguiente procedimiento:

Se computarán las retribuciones brutas anuales de cada trabajador a 31/5/2008 y se hallará la diferencia con las retribuciones brutas anuales del convenio provincial. Una vez hecha esta operación tendremos los siguientes supuestos y se procederá de las siguientes formas:

a) Trabajadores que a 31 de mayo de 2008 perciben un salario base por debajo del salario base establecido por el convenio provincial y con unas remuneraciones brutas que de forma global y en cómputo anual estén igualmente por debajo del de las retribuciones brutas establecidas por convenio provincial: se incrementarán sus remuneraciones brutas anuales hasta equipararlas con las cuantías establecidas en el convenio provincial.

Esta equiparación se producirá paulatinamente durante los años 2008, 2009, 2010 y 2011 mediante el incremento anual del 25% aproximadamente de las diferencias entre las remuneraciones que perciben a 31 de mayo de 2008 y las remuneraciones fijados por el convenio provincial, a salvo del plus de transporte, que se equiparará durante el periodo de vigencia del presente convenio de acuerdo a lo establecido en el apartado c) de este artículo.

b) Trabajadores que a 31 de mayo de 2008 perciben un salario base por debajo del salario base establecido por el convenio provincial, pero con unas

remuneraciones brutas que de forma global y en cómputo anual estén por encima de las retribuciones brutas establecidas por convenio provincial: verán aumentado su salario base hasta equipararlo con el salario base del convenio provincial. La diferencia entre el salario base a 31 de mayo de 2008 y el salario base del convenio provincial se detraerá del plus por incentivo o similar que perciben al 31 de mayo de 2008 en la misma cuantía para todas las categorías. La cantidad que perciban estos trabajadores en la actualidad por el concepto de antigüedad será congelada en la cuantía fijada para cada trabajador a 31 de mayo de 2008 hasta que devenguen el derecho a un tramo superior.

c) Trabajadores que a 31 de mayo de 2008 perciben un salario base superior al salario base establecido por el convenio provincial y con unas remuneraciones brutas que de forma global y en cómputo anual estén por encima de las retribuciones brutas establecidas por convenio provincial: El plus de convenio y el plus de transporte que perciben a 31 de mayo de 2008 se equiparán al plus de convenio y plus de transporte fijados por el convenio provincial. Esta equiparación se producirá paulatinamente durante los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 mediante el incremento anual del 20% aproximadamente de las diferencias existentes entre el plus de convenio y transporte que vienen percibiendo y el plus de convenio y el de transporte fijados por el convenio provincial.

Las partidas que se perciban actualmente como plus de especialidad se incluirán en el concepto de incentivo para mantener la nomenclatura de los conceptos lo más similar posible al convenio provincial.

Los atrasos que puedan producirse por la aplicación de estas normas de retribución con efectos del 1 de enero de 2008, serán abonados durante el segundo semestre del presente año de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 8. Subida salarial

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 los conceptos salariales fijados en el convenio provincial se aumentarán en la cuantía que resulte de aplicar el Índice de Precios al Consumo de cada año anterior, incrementado en 1 punto, si bien respetando lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 9. Antigüedad

El premio de antigüedad viene fijado en los siguientes valores, iguales para todas las categorías, siendo aplicable sobre el salario base.

- 10% a los 3 años de antigüedad.
- 20% a los 6 años.
- 30% a los 9 años.



- 35% a los 15 años.
- 40% a los 20 años.
- 60% a los 25 años.

Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso. Estos porcentajes no son acumulables entre sí.

Este premio se abonará a partir del primer día del mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 10. Plus convenio

Por tal concepto todos los trabajadores percibirán las cantidades que resulten de lo especificado en el artículo 7.

Este plus no influirá en el cálculo de la antigüedad ni en ningún otro cálculo que gire en torno al salario base.

Artículo 11. Horas extraordinarias

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 h al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes y/o urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional y entre todo el personal que solicite realizarlas.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Ante la situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acordarán la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas: Realización.
-) Horas extraordinarias necesarias por circunstancias de carácter coyuntural o estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no se pueda hacer uso de las distintas modalidades





de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

d) En caso de necesidad de la empresa de que el trabajador realice turno doble o de no poder tomar el descanso semanal por un motivo de urgente necesidad de la empresa, se pagará cada hora realizada como extra, o bien se compensarán con día y medio de descanso o su parte proporcional. Esta opción de compensación será ejercitada siempre por el trabajador.

e) El comité de empresa tendrá derecho a recibir la información que solicite mensualmente sobre las horas extras realizadas.

Artículo 12. Anticipos a trabajadores

La empresa concederá, mediante previa justificación de la causa, anticipos a los trabajadores que lo soliciten. Este anticipo podrá ser igual o inferior, nunca mayor, al salario que le correspondiese por el trabajo ya realizado.

Artículo 13. Préstamos a trabajadores

La empresa creará una bolsa de préstamos de 6.000 euros en cuantía única durante toda la vigencia del convenio, con un máximo de 3.000 euros por trabajador que lo solicite. Este dinero, o parte de este, se concederá a los trabajadores contratados con carácter fijo o indefinido, que lo necesiten, por causa grave o de extrema urgencia debidamente justificada. En el caso de que sean varios los trabajadores que necesiten de este préstamo, el orden de prioridad lo establecerá la empresa, estudiando cada caso y valorando el de mayor urgencia y/o importancia. Se concederá un plazo máximo de devolución de 6 meses, a descontar en partes proporcionales de la nómina mensualmente. En caso de que un trabajador cese en la empresa por cualquier causa, la empresa podrá descontar todo el capital pendiente de devolver por el trabajador en la liquidación final de éste, incluida cualquier indemnización.

Si aún así, no se cubriera la devolución, la empresa podrá reclamar la devolución de la deuda restante al trabajador y si no lo devolviera en el plazo de 30 días desde que se efectúe dicha reclamación, tendrá acción para la interposición de la correspondiente demanda ante el orden jurisdiccional competente en aras a conseguir dicha restitución.

Artículo 14. Nocturnidad

Aquellos trabajadores que realicen el turno de noche, entre las 21:00 horas y las 8:00 horas, percibirán por este concepto su salario incrementado en un 25% del salario base, de conformidad con la siguiente fórmula:

Salario base x 15



-Valor hora nocturna = ----- x 0,25

Jornada anual

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores que acogen el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a percibir gratificaciones extraordinarias:

b) 30 días en el mes de junio (devengada desde enero a junio).

c) 30 días en el mes de diciembre (devengada de julio a diciembre).

d) 15 días en el mes de septiembre (devengada de abril a septiembre).

En estas gratificaciones extraordinarias no se incluirá ni el plus de transporte ni las remuneraciones variables (horas extras, guardias, etc.)

Artículo 16. Periodo de abono de las mensualidades

Serán efectuadas del 1 al 5 de cada mes vencido.

Las gratificaciones extraordinarias se pagarán del 15 al 20 del mes señalado en el artículo 15 de este convenio.

Artículo 17. Condiciones más beneficiosas

Serán respetadas las condiciones que sobre las establecidas en este convenio viniesen disfrutando el personal a título individual siempre consideradas de forma global y en cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7 del presente acuerdo.

Artículo 18. Plus de transporte y responsabilidad familiar

Como quiera que el Plus de Transporte carece de la consideración legal de salario, la cuantía del mismo no cotizará a la Seguridad Social por así disponerlo el artículo 109 del RD Ley 1/94 y se abonará en la cuantía establecida en la tabla del presente convenio y de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.

El plus de responsabilidad familiar se establece en la cuantía de 33,78 euros mensuales para todos los trabajadores que tengan familiares a su cargo, reconocidos por el organismo competente, o no estando reconocido, no tenga renta de capital o trabajo superior al 50% del salario mínimo interprofesional. Si el familiar al cargo del trabajador es un hijo de éste, dejará de computarse dicho hijo cuando tenga ingresos superiores a los mencionados o bien en todo caso cuando alcance los 25 años de edad, salvo casos de minusvalía.



Los trabajadores afectados por este convenio que tengan un segundo hijo a su cargo, percibirán adicionalmente la suma de 15,00 euros. Por la existencia de más hijos o más familiares a su cargo no se incrementará este plus.

Los trabajadores tienen que justificar el derecho a ese plus siempre que sean requerido para la empresa, debiendo justificarlo en el plazo de 30 días desde que sean requeridos al efecto y perdiendo el derecho al plus si no atienden el requerimiento empresarial. En todo caso, deberán justificarlo en la empresa antes del 31 de diciembre de cada año.

Capítulo III. Jornada laboral, licencias y vacaciones

Artículo 19. Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo realizarán una jornada máxima de 1.800 h (48 semanas –se excluyen vacaciones– por 40 horas, a las que se le deducen los 14 días de fiesta, y un día de asuntos propios, por 8 horas diarias).

Siempre que sea posible, se respetará que el trabajador descanse un domingo al mes.

Los trabajadores disfrutarán, en el supuesto de jornada continuada que exceda de 6 horas, de un período de descanso de veinte minutos de acuerdo a lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Guardias médicas

Los médicos incluidos en el sistema de guardias estarán localizados mediante un mensáfono, excepto los sábados, que realizarán presencia física de 4 horas.

Las guardias tendrán un carácter rotativo entre los médicos incluidos en estas guardias; serán remuneradas o mediante compensación horaria y dejarán de percibirse en el momento que no se realice dicho servicio, pasando en este caso al horario laboral de 40 horas de presencia física y sin repercusión en la tabla salarial, debiendo de comunicarse a la dirección el abandono de la guardia al menos con treinta días de antelación, para que no exista perjuicio en el buen funcionamiento del servicio.

El trabajador que realice guardias físicas entre las 3:00 y las 6:00 con un mínimo de 2 horas reales, tendrá el día siguiente como saliente de guardia. Si por necesidades del servicio no fuera posible tomar el día como saliente, disfrutará de otro día fijado de común acuerdo con la empresa.



Artículo 21. Vacaciones

El personal disfrutará de 30 días naturales de vacaciones anuales, o la parte proporcional de existir un período de contratación inferior al año.

La empresa contratará trabajadores interinos para realizar las sustituciones que sean necesarias en vacaciones.

Los turnos vacacionales se realizarán 60 días antes de concluir el año, concertados entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, realizándose en turno ya establecido y ordenado convenientemente, siendo estos turnos rotatorios. El trabajador debe de conocer con al menos dos meses de antelación el comienzo de las vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones será de forma ininterrumpida, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajador se fraccione, comunicándolo a los Delegados de Personal, en cuyo caso el menor número de días que se puede tomar será de 15.

Aquellos trabajadores que soliciten periodo de disfrute inferiores lo solicitan por escrito y se procederá de la siguiente manera:

- a) Los trabajadores que no trabajan los sábados y los domingos no podrán acumular más de 22 días hábiles de vacaciones.
- b) Los trabajadores que no trabajan los domingos no podrán acumular más de 26 días hábiles de vacaciones.
- c) Los trabajadores que hacen guardia los sábados no podrán acumular más de 24 días hábiles.

Artículo 22. Licencias

En función de lo estipulado en el estatuto de los trabajadores, artículo 37.3, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que a continuación se indican:

- a) En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales.

Esta licencia será igualmente aplicable en los casos de inscripción de parejas de hecho. En caso de ulterior matrimonio de pareja de hecho que haya disfrutado de dicha licencia, no se tendrá derecho a esta de nuevo. Se velará porque no haya abuso de derecho de esta licencia.

- b) Por nacimiento de hijo o su adopción: tres días naturales. En caso de que sea necesario desplazamiento fuera de la provincia, cinco días naturales.





c) Por accidente o enfermedad graves, u hospitalización, de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, tres días naturales. En los casos de segundo grado de afinidad se estará a lo previsto en el Estatuto. A los efectos de este artículo, se entiende por accidente o enfermedad graves aquellos que entrañen un riesgo vital con correlación temporal con los días de licencia. Cuando la enfermedad grave a que se hace referencia en este apartado requiera más de siete días de hospitalización, el permiso anterior se elevará a cuatro días naturales, exclusivamente cuando se trate de grado de consanguinidad no de afinidad. En el supuesto de parejas de hecho deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por el Ayuntamiento donde radique el domicilio habitual y que acredite que la convivencia existe ininterrumpidamente al menos desde el año anterior a la fecha del hecho causante. En los casos de hospitalización, no se considerarán incluidas las operaciones por motivos estéticos. Por otro lado, cuando la intervención quirúrgica se realice en hospital de día, corresponderá al trabajador el día de la intervención. Si la misma deriva en ingreso hospitalario, será aplicable lo recogido al efecto.

d) Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijos, hermanos, abuelos o nietos, tres días naturales. En el supuesto de que este caso implique desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cinco días naturales. e) Cuando el fallecimiento afecte a parientes hasta el segundo grado de afinidad, excluido el supuesto del párrafo anterior, dos días naturales. Cuando por los motivos antes señalados, el trabajador deba hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el permiso se ampliará a cuatro días.

e) Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de once años y a las personas dependientes hasta primer grado de consanguinidad o cónyuges a asistencia sanitaria urgente.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día natural.

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

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

i) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si existen, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

j) A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.

k) Un día para asuntos propios, que deberá solicitar el trabajador con 72 horas de



antelación y ser concedido de común acuerdo con la empresa.

l) Para la realización de trámites de adopción, el trabajador tendrá derecho a cinco días de licencia por cada hijo adoptado, permiso que podrá utilizar de una sola vez o de forma fraccionada.

Artículo 23. Días inhábiles

Todo trabajador que preste servicios en los días festivos, excepto domingos, acumulará el descanso compensatorio de dichos días a lo largo del año, descansando un total de 16 días por las 14 fiestas anuales establecidas y trabajadas. El periodo de descanso será continuo y fijado de común acuerdo entre empresa y trabajador, procurando que el servicio quede siempre cubierto.

La empresa, junto con el comité de empresa, elaborará un calendario de festivos, los cuales se disfrutarán en temporada contraria a las vacaciones del personal.

Artículo 24. Pluses salariales

Los trabajadores percibirán, en la cuantía que se determina para cada una de las categorías profesionales, los pluses salariales y extrasalariales fijados en la tabla salarial anexa.

El plus de especialidad, contagio, peligrosidad y penosidad se abonará en la cuantía del 20% del salario base de cada categoría sin perjuicio de lo establecido en el artículo 7

Artículo 25. Excedencias

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Acción Social; Seguridad y Salud Laboral

Artículo 26. Delegado de Prevención de Riesgos Laborales

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales; el Comité de Empresa designará el/os delegados de prevención. Dicha designación podrá recaer en los propios miembros del Comité de Empresa, o en otros trabajadores a opción del mismo.

En todo caso, la empresa quedará sujeta a lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en todos sus articulados.

Artículo 27. Compensación por enfermedad y accidente laboral

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica





existente entre las cantidades que en cada caso perciban los trabajadores de la Seguridad Social o mutua de accidente hasta el total de los salarios señalados en el presente convenio. Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir del 4 día en que se produzca la baja.

En caso de enfermedad común que requiera ingreso en centro hospitalario, estas diferencias serán abonadas desde el día de ingreso. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, serán abonadas desde el día que ocurrió el hecho causante.

Artículo 28. Protección a la mujer embarazada, lactancia

Toda mujer embarazada, caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por su médico tocólogo, con el visto bueno del médico de la empresa, como penoso y peligroso para su embarazo, tendrá preferencia para ocupar el puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional sólo por el tiempo que dure dicho estado físico.

Toda mujer en estado de gestación tendrá el derecho a las semanas de suspensión de contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en las normativas vigentes.

Durante los nueve meses siguientes al nacimiento, la madre o el padre podrán ausentarse por una hora diaria del trabajo, para poder atender al cuidado de su hijo menor de nueve meses. Dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, siempre que así lo solicite expresamente la interesada/o; presentando el correspondiente certificado de que el cónyuge o pareja de hecho no lo disfrute.

Artículo 29. Cobertura legal a los trabajadores en el normal desarrollo de sus funciones

La empresa deberá tener contratado un Seguro que cubra a los trabajadores en el normal ejercicio de sus funciones en el centro de trabajo, tal y como establece la legislación vigente.

Artículo 30. Cobertura por daños de accidentes laborales

Los trabajadores tendrán una cobertura, por parte de la Empresa, de los daños ocasionados en objetos personales, en el ejercicio normal del trabajo (rotura de gafas en el acto de reducción de un paciente... p.e.)

Artículo 31. Revisión médica anual

La revisión médica será anual, salvo que lo solicite la empresa por causas justificadas (enfermedad o accidente no laboral o de trabajo), que será obligatoria

y el trabajador o la trabajadora deberán aceptar sin reserva alguna.

Los costes irán a cargo de la empresa o del servicio de prevención contratado, y se harán dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo y dentro del centro de trabajo. Si el trabajador no estuviera conforme con el médico que se le hubiera asignado, la empresa, de acuerdo con el trabajador y el comité de empresa o delegados de personal, le asignará otro facultativo del centro. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

Si el trabajador/a está imposibilitado para pasar en el seno de la empresa la revisión médica, permitirá ser visitado en su domicilio por el médico que se le hubiera asignado o, en su caso, se procederá tal como está dispuesto en el párrafo anterior, caso de no estar conforme con el médico designado.

En el caso de que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o el Servicio de Prevención. En concierto con dicho Servicio, la empresa se verá obligada a la vacunación para aquellos grupos y categorías consideradas de alto riesgo.

Artículo 32. Uniformes

La empresa se obliga a facilitar los uniformes que ella considere necesarios y al personal que lo precise, y como mínimo, uno al año, adecuados para el desempeño de cada cometido profesional.

Artículo 33. Comedores

Por lo que respecta al servicio de comedores, el personal tendrá derecho a su uso a cargo de la empresa, siempre que sea por necesidades del servicio, a propuesta de la dirección del centro.

Artículo 34. Formación del personal

La Empresa facilitará la asistencia a los cursos que supongan una mejor formación del personal, para dar una mayor calidad asistencial al paciente; siempre y cuando esta asistencia a los cursos no afecte al servicio. La Empresa facilitará los cambios de turnos para poder asistir a los cursos.

Capítulo V. Contratos de trabajo

Artículo 35. Premio a la jubilación anticipada

El personal que se jubile a los sesenta años de edad y lleve más de cinco años



prestando servicios en la empresa, percibirá, con cargo a ésta, una mensualidad igual al último salario percibido por cada tres años de servicio.

Artículo 36. Jubilación a los 65 años

Todos los trabajadores, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador, deberán jubilarse forzosamente a los 65 años o edad ordinaria de jubilación, quedando extinguido el contrato de trabajo, siempre que en dicho momento el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La empresa deberá cubrir la vacante producida con otro trabajador fijo o transformar en indefinido un contrato temporal, aunque sea en otra categoría profesional.

El trabajador que con más de 10 años se jubile en la empresa con 65 años, percibirá una mensualidad en cuantía igual al último salario percibido.

Artículo 37. Contratos de trabajo

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los supuestos y con las condiciones fijadas en el convenio provincial o normativa de pertinente aplicación.

Todos los trabajadores tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato escrito que explique claramente el empleo que deben desempeñar en el centro.

Artículo 38. Subdirección médica

Este cargo lo vendrá a ocupar la persona que en ella delegue la Dirección Médica del Centro, previa aprobación del Consejo de Administración, y tendrá carácter anual, con las retribuciones que se recogen en la tabla salarial, que se dejarán de percibir al cesar en el cargo.

El Subdirector Médico controla, dirige y coordina todas las áreas del servicio médico y sanitario.

Artículo 39. Jefe de personal subalterno y mantenimiento

Este cargo lo vendrá a ocupar la persona que en ella delegue la Dirección Administrativa del Centro y tendrá carácter anual a juicio de esta Dirección, con las retribuciones que se recogen en la tabla salarial, que se dejarán de percibir al cesar en el cargo.





Artículo 40. Jefe de enfermería

Este cargo lo vendrá a ocupar la persona que en ella delegue la Dirección Médica del Centro, y tendrá carácter anual, con las retribuciones que se recogen en la tabla salarial, que se dejarán de percibir al cesar en el cargo.

El Jefe de enfermería coordina y dirige el área de enfermería.

Artículo 41. Plantilla

La empresa se compromete, conforme a las necesidades empresariales, a fomentar la contratación indefinida.

Artículo 42. Organigrama

Adjunto a este convenio.

Capítulo VI. Derechos sindicales

Artículo 43. Comité de empresa: Derechos y deberes

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Siempre que lo crean oportuno, podrán celebrar Asambleas con los trabajadores, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

Las Centrales Sindicales podrán reunirse en Asamblea con los trabajadores de la empresa, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

Artículo 44. Cláusula de garantía laboral

El trabajador despedido que, en situación de conflicto y previa sentencia del juzgado de lo social, obtenga una declaración judicial de improcedencia del despido, podrá optar por la indemnización o readmisión a su puesto de trabajo siempre y cuando tenga más de dos años de antigüedad en la empresa como fijo de plantilla. En caso de que la relación laboral se hubiera iniciado en base a contratos temporales, el cómputo de dicho periodo se iniciará a partir de la conversión de su último contrato temporal en indefinido.

Artículo 45. Centrales Sindicales

Las Centrales Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda entre sus afiliados y dispondrán de un tablón de anuncios.

Artículo 46. Remisión expresa

En lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia.

TABLA SALARIAL 2008

Categoría	Salario base	P. convenio	P. transporte
Subdirect. médico	1355,44	107,46	57,23
Médico	1180,00	107,46	57,23
Psicólogo/a	1180,00	107,46	57,23
Farmacéutico/a	1180,00	107,46	57,23
Titulado/a superior	1180,00	107,46	57,23
Jefe enfermería	1180,00	107,46	57,23
Coord. jefe sección	1180,00	107,46	57,23
Enfermero/a	926,71	107,46	57,23
Trabajador/a social	1063,00	107,46	57,23
Monitor t.	881,17	107,46	57,23
Auxiliar	761,04	107,46	57,23
Recepcionista	766,36	107,46	57,23
Aux. Admtvo.	667,90	107,46	57,23
Jefe mantenim.	868,59	107,46	57,23
Of. 1.ª mantenim.	805,27	107,46	57,23
Oficial 2.ª mantenim.	766,36	107,46	57,23
Peón mantenim.	761,04	107,46	57,23
Limpiador/a	761,04	107,46	57,23