

CONVENIO COLECTIVO INTERNO DE LA FUNDACIÓN CUDECA

Capítulo I. Régimen general

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio colectivo es interno. Se aplicará a los trabajadores de Cudeca, cuya finalidad es el cuidado de los enfermos terminales en fase paliativa a lo largo de la provincia de Málaga, en los apartados de asistencia, administración, relaciones públicas y recaudación de fondos.

Este convenio será igualmente aplicable a todos aquellos trabajadores que ingresen en Cudeca en el transcurso de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito territorial

Cudeca ejerce su función al nivel de toda la provincia de Málaga.

Artículo 3. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro de este convenio todos los trabajadores asalariados que presten sus servicios en la Fundación Cudeca, quedando excluido del mismo la junta de patronos y cargos directivos.

Artículo 4. Vigencia

1. La vigencia del presente convenio será de cuatro años y se iniciará a partir del uno de enero de 2008 (1/1/2008).

2. En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación al término de su vigencia, se prorrogará por años naturales, incrementándose todos los conceptos económicos con el IPC del año inmediatamente anterior, excepto el sueldo base de cada trabajador que se incrementará adicionalmente con el 0,5%.

3. En todo caso el convenio seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el siguiente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

Capítulo II. Organización del trabajo/clasificación profesional



Artículo 6. Clasificación del personal

El personal afectado por el presente convenio se clasificará atendiendo a su categoría profesional y a las funciones propias que realice según el anexo I.

Para las categorías profesionales de fisioterapeuta, logopeda, terapeuta ocupacional, Trabajador Social, Psicólogo, Enfermero y Médico, se establecen las modalidades de Junior y Senior, estableciendo el baremo detallado en el ANEXO II para pasar de una a otra.

Artículo 7. Promoción profesional

La empresa favorecerá la promoción profesional de sus trabajadores, priorizándola frente a la contratación externa en los términos que se indican a continuación:

Cuando exista una vacante que haya que cubrirse, se ofrecerá la posibilidad de que participen en el proceso selectivo los trabajadores de la empresa que reúnan los requisitos de titulación y capacitación para dicho puesto. Se otorgará un mínimo de un 15% del baremo que se establezca en dicho proceso de selección, para valorar como mérito el tiempo trabajado en Cudeca. Finalmente a igualdad de puntuación obtenida en el proceso selectivo, prevalecerá el candidato que hubiera trabajado mayor tiempo en Cudeca.

Artículo 8. Organización del trabajo

1. Sin perjuicio de que la organización del trabajo sea potestad de Cudeca, los trabajadores podrán realizar excepcionalmente funciones de otras categorías perteneciente a su grupo profesional, respetando sus aptitudes, derechos profesionales, y retribuciones de origen, siempre que lo requieran las circunstancias, cuando el índice de actividades a desempeñar en la jornada no haga precisa la necesidad de otro trabajador para complementar la actividad laboral exigible.

2. En caso de pérdida de aptitud, se autoriza expresamente la movilidad funcional para aquellos trabajadores que, por padecer algún tipo de enfermedad que le inhabilite para el desarrollo de su puesto de trabajo, sin que pueda, por cualquier motivo, obtener la incapacidad laboral permanente pueda ser acoplado a cualquier otro puesto de trabajo de los existentes en la empresa.

Para dichos casos será preciso el informe médico que declare si es apto o no para realizar los trabajos específicos de su categoría. Dicho informe será comunicado a los representantes legales, siempre que no haya oposición del trabajador, debiendo incorporarse a su nuevo puesto en el plazo improrrogable de 10 días. El cambio de puesto podrá conllevar cambio de categoría profesional, aunque conservando el salario base.





3. En todo caso, Cudeca deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
4. Es responsabilidad de Cudeca poner en disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal de su trabajo.

Capítulo III. Jornada laboral, permisos y excedencias

Artículo 9. Jornada laboral

1. La duración de la jornada de trabajo será de 37 1/2 horas semanales de trabajo efectivo semanal, que equivalen a 1.687 horas al año.
2. La distribución de la jornada respetará, como mínimo, un descanso semanal de 1 1/2 días ininterrumpidos y los 14 festivos anuales del calendario laboral.
3. La jornada será preferentemente continuada, salvo que por razones de servicio tenga que ser partida. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una duración, como mínima, de una hora, y en ningún caso la jornada partida podrá fraccionarse en más de dos periodos durante el mismo día.
4. En el supuesto de jornada continuada igual o menor de 7 horas se establecerá un periodo de descanso de 15 minutos. Estos descansos se considerarán a todos los efectos como trabajo efectivo. A los solos efectos de descanso, en el supuesto de jornada superior a 7 horas el descanso habitual de 15 minutos se convertirá en 30 minutos.
5. Debe mediar entre una y otra jornada de trabajo un tiempo igual o superior a 12 horas.
6. Para establecer cambios en la organización de turnos, que afecte al trabajador, será requisito indispensable la voluntariedad del mismo, salvo causas de fuerza mayor, para lo que se dispone que el aviso sea formalizado, al menos, con 24 horas de antelación
7. Para las categorías profesionales de médicos y enfermeros se establecerá un servicio de localización telefónica a través de teléfonos móviles que serán suministrados por Cudeca.

La atención de tales teléfonos será rotatoria entre los componentes de cada categoría profesional referida estableciéndose un sistema rotatorio que cubra las incidencias del servicio por enfermedad, vacaciones etc.

8. Los cuadrantes de turnos deberán ser publicados semestralmente.
9. Para el personal de la Unidad de Ingresos, las horas no programadas



semestralmente y hasta completar su jornada anual, se computarán conforme a la tabla siguiente:

| Tiempo de preaviso | Fiesta o fin de semana | Semana |
|--------------------|------------------------|---------------|
| Menos de 96 hrs. | +40% | +20% |
| Más de 96 hrs. | 1 hr. = 1 hr. | 1 hr. = 1 hr. |

10. En aquellos años en que al menos un festivo caiga en sábado se compensará con 1 día adicional de descanso, para el personal que desempeña su jornada semanal de lunes a viernes.

Artículo 10. Horas extraordinarias

1. Horas Extraordinarias. Serán aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, por necesidades que surgen durante dicha jornada, previa autorización por el coordinador de cada departamento.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80/año, salvo que se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Y su compensación podrá ser tanto económica como en horas de descanso. En el supuesto de compensación económica se abonarán con un incremento del 75% sobre el sueldo base que correspondería al trabajador. En el supuesto de ser compensadas en descanso, tal compensación tendría la misma proporción entiendo, con la salvedad de que tales descansos deberán tomarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y siempre de acuerdo con las necesidades de servicio de Cudeca.

La prestación del trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

2. Horas De Urgencias. Teniendo en cuenta el objeto asistencial de la Fundación Cudeca, se considerarán urgencias las horas por que por necesidades de extrema gravedad, se realicen, previa autorización del coordinador del equipo médico-asistencial, durante el descanso semanal del trabajador, en cuyo caso se abonarán al 100%.

3. Cudeca informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 11. Permisos retribuidos

Se concederán permisos retribuidos, previo aviso y justificación por parte del trabajador, por las siguientes causas:



1. En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales. Podrán unirse a las vacaciones anuales. 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.

2. Por nacimiento de hijo, tres días naturales. Cinco, si se produce fuera de la provincia.

3. Un día natural por nacimiento de nietos. Tres, si se produce fuera de la provincia.

4. Por traslado de residencia habitual, un día natural. Dos días naturales si el traslado se produce entre dos municipios diferentes.

5. En caso de fallecimiento se regulan por la siguiente tabla (equiparándose las parejas de hecho a cónyuges):

| Lugar/Hasta grado | 1.º consanguinidad | Hasta 2.º consang./afinidad | Resto |
|------------------------|--------------------|-----------------------------|-------|
| Málaga provincia | 4 | 3 | 1 |
| Fuera Málaga provincia | 5 | 4 | 2 |

6. Por enfermedad grave de cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta tres días naturales. Cuatro días naturales, si la enfermedad requiere más de siete días de hospitalización. En ambos casos se incrementarán dos días más si el enfermo se encuentra fuera de la provincia. Esta licencia podrá ser utilizada durante un periodo de 10 días naturales desde el hecho causante.

7. Por matrimonio o inscripción de pareja de hecho de padres, hijos, hermanos, y nietos un día natural en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si se produjese fuera de la provincia.

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

9. A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno.

10. Un día para asuntos propios, que solicitado previamente fijará la empresa de acuerdo con las necesidades del servicio.



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

12. Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de 14 años y a las personas dependientes hasta primer grado de consanguinidad o cónyuges o parejas de hecho a asistencia sanitaria urgente Es necesario justificante de haber estado en servicio de urgencias.

Artículo 12. Lactancia y maternidad

Toda mujer en estado de gestación tendrá derecho a dieciséis semanas de suspensión de contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley 4/1995, con independencia de que se estará, en lo que corresponda, además con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Durante los nueve meses siguientes al nacimiento, la madre o el padre podrán ausentarse por una hora diaria del trabajo para 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 el interesado.

Cuando el derecho al disfrute de las vacaciones coincida con el permiso de maternidad, o adopción, estas serán disfrutadas una vez finalizado dicho permiso. Si dicho periodo de vacaciones no coincide con el permiso de maternidad, la trabajadora, preavisándolo con un mes antelación, tiene derecho a sustituir su periodo prefijado de vacaciones para disfrutarlo una vez finalizado el permiso de maternidad.

La madre tiene derecho, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, a acumular en su totalidad el tiempo de lactancia para ser utilizadas de una sola vez y de forma ininterrumpida, a la terminación del permiso de maternidad y, eventualmente, del periodo de vacaciones conforme al párrafo anterior, antes de su reincorporación a su jornada ordinaria. En consecuencia, se reconoce el derecho de la trabajadora madre hasta que su hijo tenga nueve meses de edad, a optar por causa de lactancia entre ausentarse una hora al trabajo (que podrá dividir en dos fracciones), reducir una hora su jornada ordinaria o acumular de una sola vez todas las horas de lactancia.

Se establece la posibilidad de negociar horarios flexibles para las madres trabajadoras de tal manera que puedan compaginar su actividad laboral y vida familiar

Artículo 13. Excedencias

Cudeca vendrá obligada a conceder la excedencia voluntaria a aquellos trabajadores que:



a) Teniendo, al menos, un año de antigüedad en la empresa, simplemente la soliciten por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a seis años, no pudiendo tales trabajadores solicitar una nueva excedencia al amparo de este epígrafe, hasta transcurridos cuatro años desde la reincorporación al servicio activo.

b) Habiendo sido padres o madres de un hijo, la soliciten para atender a su cuidado por un tiempo que no exceda de tres años, a contar desde el nacimiento o la adopción del hijo.

No obstante todo lo expuesto, se estará a lo que dispone a este respecto a la Ley 4/1995.

c) Ejercen sus funciones sindicales en el ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo, siempre que se reincorporen no más tarde de un mes de la finalización del mandato.

d) Por motivos de formación y especialización relacionados con el trabajo en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado con aprobación de la empresa y en función de su integración en un programa de formación y especialización del personal.

Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer año de la misma, a excepción de la que se establece en el punto d) que será toda la duración del periodo de formación establecido "a priori", siempre que solicite su reincorporación con, al menos, un mes de antelación.

Artículo 14. Vacaciones

1. Por su carácter irrenunciable, el derecho a las vacaciones anuales se ejercitará dentro de cada año natural, no pudiendo acumularlas al siguiente año, ni ser compensadas económicamente.

2. Las vacaciones serán rotativas y preferentemente los meses de julio, agosto y septiembre (salvo deseo expreso del trabajador), no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

3. La duración de las vacaciones será de un mes natural completo, disfrutándose preferentemente de forma ininterrumpida, o 22 días laborables si las mismas se disfrutaran en más de dos periodos, bien a solicitud del trabajador, bien en casos excepcionales, por necesidad del servicio.

4. Cudeca deberá establecer, previa solicitud de los trabajadores, el calendario vacacional con al menos dos meses de antelación al disfrute de las mismas. Este calendario tendrá que ser consensuado con la representación legal de los





trabajadores.

5. Cudeca establecerá los turnos de vacaciones en cada departamento, atendiendo a las necesidades de cada uno de estos.

6. Los trabajadores que para el disfrute de sus vacaciones no hubieran cumplido un año completo de trabajo en Cudeca, disfrutarán un número de días proporcional al tiempo trabajado

7. El personal de baja laboral, con independencia de las causas motivadoras, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el año a que correspondan, no pudiendo a su reincorporación variar el calendario, fijado previamente, del resto de trabajadores de la misma categoría.

Por este motivo, si fuese imposible disfrutar las vacaciones durante el año natural, se alargará el periodo de disfrute de las mismas hasta el primer trimestre del año siguiente.

Capítulo IV. Conceptos salariales

Artículo 15. Sueldo base y complementos salariales

1. El sueldo base de este convenio, es el que se establece para cada nivel en el anexo I.
2. El sueldo base y los complementos salariales disminuirán en proporción a la reducción de la Jornada objeto del contrato de trabajo.
3. El sueldo base y complementos salariales se distribuirán en doce pagas.

Artículo 16. Plus de transporte

Se abonará a cada uno de los trabajadores la cantidad mensual que se hace figurar en el anexo I.

Este plus se devengará por todos los días trabajados y no se tendrá en cuenta para el cálculo de gratificaciones extraordinarias. Teniendo en cuenta que la cantidad abonada es un máximo a percibir por jornada normal pactada en convenio, la reducción de jornada conlleva la reducción proporcional del Plus.

Artículo 17. Plus de idiomas

Las personas que independientemente de su categoría profesional se contraten con la necesidad de utilizar otros idiomas diferentes al español, y que considere Cudeca como necesario, previa comprobación del conocimiento de los mismos, percibirán el complemento que se hace figurar en anexo I, distribuidos en doce pagas.



Artículo 18. Nocturnidad

A los trabajadores en régimen de turnos rotatorios o adscritos a turnos nocturnos, se les abonará en concepto de nocturnidad el 25% del salario base por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 08:00 horas.

Artículo 19. Plus de festivos

Se establecen 3 festivos especiales al año:

Desde las 22:00 hrs. del 24 de diciembre hasta las 22:00 del día 25 de diciembre.

Desde las 22:00 hrs. del 31 de diciembre hasta las 22:00 del día 1 de enero.

Desde las 22:00 hrs. del 5 de enero hasta las 22:00 del día 6 de enero.

La retribución se establece en 30 euros por turno y trabajador.

Artículo 20. Abono de salarios

Se realizará el último día laborable de cada mes, con entrega de comprobante.

Artículo 21. Revisión salarial

Desde el día 1 de enero de cada año la revisión anual de los conceptos retributivos tendrá el incremento anual del IPC del año inmediatamente anterior, salvo el sueldo base que será el IPC más el 0,5%.

Artículo 22. Productividad por objetivos

Todos los trabajadores fijos en plantilla Cudeca, activos al 31/12 de cada año podrán optar a un complemento anual de hasta un 5% de su salario base del año en curso, en función de la productividad alcanzada.

La baja en la empresa no genera derecho a percibir cantidad alguna por este concepto.

Esta productividad será evaluada por Cudeca, en función de los objetivos previamente definidos por Cudeca al principio de cada año natural. Los objetivos personales y acciones específicas de los trabajadores serán consensuados. Cudeca pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para alcanzar los objetivos previstos.

Para poder percibir este plus, habrá que estar de alta en la empresa con contrato fijo al 31 de diciembre de cada año, reduciéndose la parte proporcional del plus, en función del tiempo trabajado.



Los trabajadores serán informados por la dirección del estado de cumplimiento de objetivos al menos semestralmente.

Dicho concepto no es acumulable y será valorado cada año en función de los objetivos alcanzados. Este concepto será abonado en la cuantía que proceda, en la nómina de marzo del año siguiente al evaluado.

Capítulo V. Acción social

Artículo 23. Compensación Por Enfermedad, Accidente Y Licencia Por Maternidad

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, Cudeca se compromete 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.

Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir de los 23 días en que se produzca la baja.

En casos de enfermedad común que requieran ingreso en centro hospitalario, estas diferencias serán abonadas desde el día del ingreso.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, serán abonadas desde el día que ocurrió el hecho causante.

Artículo 24. Jubilación

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.

Artículo 25. Seguro de responsabilidad civil

Cudeca suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra los riesgos derivados por posibles responsabilidades profesionales del personal médico afectado por el presente convenio.

Artículo 26. Colegiación

Se establece como obligatorio para médicos y enfermeros el estar colegiado profesionalmente para poder ejercer en Cudeca, según lo dispuesto en la legislación vigente.





Artículo 27. Seguro de accidentes

Cudeca se compromete a suscribir una póliza de seguro de accidentes que cubra los riesgos derivados de los desplazamientos laborales del personal afectado por el presente convenio.

Artículo 28. Trabajadores discapacitados

El dos por ciento de la plantilla será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente, obligación que puede ser sustituida por la realización de contratos civiles o mercantiles entre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad, y por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2000 o en otras normas, todo ello en los términos previstos en las leyes.

Capítulo VI. Salud laboral

Artículo 29. Seguridad y salud

El mandato constitucional en cuanto a la protección de la salud y la previsión de los riesgos derivados del trabajo, encuentra –según resulta de la exposición de motivos– su pilar fundamental en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a cuyos preceptos se someten las partes de este convenio, por encontrarse perfectamente desarrollado y, en todo momento, a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentado.

Artículo 30. Revisión médica y vacuna

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

Los costes irán a cargo de la empresa, y se harán dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo. Esta revisión constará de los medios complementados de diagnóstico a juicio del facultativo.

Si el trabajador/a está imposibilitado/a 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. Cudeca dará facilidades a los trabajadores para las vacunaciones actuales y futuras.

Artículo 31. Uniformes

Cudeca se obliga a facilitar los uniformes y calzado que considere necesario, al personal que lo precise, adecuados para el desempeño de cada cometido profesional.





Los trabajadores recibirán como mínimo dos uniformes completos al año. Serán distribuidos por Cudeca con ocasión de la formalización del contrato de trabajo y de forma periódica antes del 1 de mayo y antes del 1 de octubre de cada año. Tales uniformes serán devueltos con ocasión de la recepción de otros nuevos o, en su caso, de la finalización del contrato de trabajo, dejando de tener en uno y otro supuesto el efecto de anticipo salarial por cuantía equivalente al de su valor venal.

Será obligatorio el uso de tarjetas identificativas dentro del centro Cudeca.

Capítulo VII. Formación profesional

Artículo 32. Formación profesional

De conformidad con lo que previene el artículo 22 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 33. 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 relacionados con su profesión y/o actividad en la empresa.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) 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.

Artículo 34. Desarrollo de la formación



1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.
2. La información se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas 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.

Capítulo VII. Derechos sindicales

Artículo 35. Derechos sindicales

1. La representación legal de los trabajadores dispondrá de un local para reuniones y archivo.
2. La representación legal de los trabajadores dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|--------------------------------------|---------------------|
| Empresas de hasta 50 trabajadores, | 15 horas mensuales |
| Empresas de hasta 100 trabajadores, | 30 horas mensuales. |
| Empresas de hasta 150 trabajadores, | 34 horas mensuales. |
| Empresas de más de 150 trabajadores, | 36 horas mensuales. |

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.

3. 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.
4. Cudeca se reunirá con la representación legal de los trabajadores antes de imponer una sanción por falta grave o muy grave, con independencia de lo que se indica en el párrafo 2 del artículo 45 (procedimiento) del Convenio de Clínicas Privadas.
5. La representación legal de los trabajadores conocerán obligatoriamente la

copia básica de los contratos de trabajo en aplicación de la Ley 2/91, y serán informados previamente de toda nueva contratación, despidos, finiquitos y expedientes de crisis.

Artículo 36. Comisión paritaria

Conforme dispone la letra e), del num. tres, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria para entender todas las cuestiones inherentes a la interpretación y correcta aplicación de lo pactado en esta convenio colectivo.

Por consiguiente, las partes a las que obliga el convenio deben plantear a dicha comisión, con carácter previo y obligatorio, todas las reclamaciones o controversias que puedan surgir en la aplicación de esta norma. Una vez sometida la cuestión de que se trata a la comisión paritaria sin obtenerse acuerdo satisfactorio sobre el particular, quedará expedita la vía para formular la reclamación procedente ante la autoridad laboral o jurisdicción social, según corresponda.

Esta comisión paritaria estará integrada por 2 representantes de los trabajadores que formen parte de la representación legal y dos representantes de Cudeca, pudiendo ambas representaciones acudir a las sesiones asistidas de sus asesores.

Capítulo VII. Disposiciones finales

Primera. En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte a la relación laboral entre las partes, se estará por ambas partes a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones en general y pertinentes aplicación, así como el Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su provincia (B.O.P.M. de 9/11/06)

Segunda. Quedan unidos al texto del Convenio el Anexo I (Tablas Salariales) y el Anexo II (Baremo Junior - Senior).

Capítulo VIII Disposiciones transitorias

Primera. El sueldo base de los auxiliares de clínica se igualará al de auxiliar administrativo el 1 de enero de 2010.

Segunda. El plus de transporte se actualizará con el IPC a partir del 1 de enero de 2009.

Anexo I Tablas 2009

| |
|------------------|
| 1A - Médico Snr. |
|------------------|

35.578,98

| | | | |
|--|-----------|---------------------------------------|----------|
| 1B - Médico | 34.033,46 | | |
| 2 - Jefe de Enfermeros | 32.332,15 | | |
| 2 - Psicólogo Snr. | 32.332,15 | | |
| 3 - Supervisor de Enfermería | 28.123,66 | | |
| 3 - Psicólogo | 28.123,66 | | |
| 3 - Coord. de Programas Asistenciales | 28.123,66 | | |
| | | Complementos anuales | |
| | | Transporte | 938,52 |
| | | Idiomas | 1.204,57 |
| 4 - Enfermero Snr. | 25.566,19 | | |
| 4 - Trabajador Social Snr. | 25.566,19 | | |
| 4 - Fisioterapeuta Snr. | 25.566,19 | | |
| 4 - Terapeuta Ocupacional Snr. | 25.566,19 | | |
| 4 - Logopeda Snr. | 25.566,19 | | |
| | | Guardia telefónica (€/HR.) (2) | |
| | | <i>Médicos</i> | |
| | | Laborables | 1,49 |
| | | Fines de semana y festivos | 2,26 |
| 5 - Enfermero | 23.242,99 | | |
| 5 - Trabajador Social | 23.242,99 | | |
| 5 - Fisioterapeuta | 23.242,99 | | |
| 5 - Terapeuta Ocupacional | 23.242,99 | | |
| 5 - Logopeda | 23.242,99 | | |
| 5 - Coordinador Programa de Voluntariado | 23.242,99 | | |
| | | Inflación 2008 | |
| | | | 1,4% |
| 7 - Responsable Servicios Generales | 20.826,57 | | |
| | | Complemento + | 0,50% |
| 7 - Responsable Recaudación de Fondos | 20.826,57 | | |
| 8 - Oficial Admon. Servicios Médicos | 18.932,69 | | |
| 8 - Oficial Administrativo | 18.932,69 | | |
| 8 - Oficial Recaudación de Fondos | 18.932,69 | | |
| 9 - Administrativo | 17.404,34 | | |
| 10 - Auxiliar Administrativo | 16.575,15 | | |
| 11 - Recepcionista | 15.786,44 | | |
| 11 - Auxiliar Clínica (1) | 16.180,79 | | |
| 11- Cocinero | 15.786,44 | | |

(1) Subida 50% a cat.10. Se igualará al 100% el 01/01/2010.

(2) Para personal con jornada de lunes a viernes.

Anexo II

Promoción de categoría junior a categoría senior

- A) Experiencia profesional. Mínimo 24 puntos
- B) Formación y actividad científica Mínimo 21 puntos
 - 1. Formación postgrado en Cuidados Paliativos 7 puntos
 - 2. Formación docente en Cuidados Paliativos 10 puntos
 - 3. Comunicaciones a congresos de Cuidados Paliativos. 2 puntos
 - 4. Publicaciones a revistas de Cuidados Paliativos 2 puntos
- Total bloques A y B 45 puntos

C) *Otros*

- 1. Idiomas
- 2. Competencias y motivación
- 3. Otros méritos

A) *Experiencia profesional*

- Por cada mes de actividad asistencial en la Fundación Cudeca.
. 1 puntos
- Por cada mes de actividad asistencial en una Unidad de Cuidados Paliativos.
. 0,75 puntos

