

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo****Delegación Provincial de Almería - Servicio de Admón. Laboral**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para los años 2004 a 2006 de la empresa CLÍNICA TERAPÉUTICA MEDITERRÁNEO, S.A., expediente 0173, código 0401782, suscrito por la representación de las partes, de conformidad con el art. 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con el art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; esta Delegación Provincial de Empleo

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.- Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo establecido en el art. 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Almería, 15 de abril de 2005.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFE DEL SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL, M^a Luisa Gálvez Moreno.

**TEXTO ARTICULADO DEL
CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA CLÍNICA MEDITERRÁNEO, S.A.**

Capítulo I. Condiciones generales.

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, el Comité de Empresa de Clínica Terapéutica Mediterráneo, S.A. compuesto por 5 representantes del Sindicato CC.OO. y 4 representantes del Sindicato CSI-CSIF, como representación laboral y, de otra parte, la Clínica Terapéutica Mediterráneo, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Este Convenio será aplicable a los trabajadores que prestan servicio en la empresa Clínica Terapéutica Mediterráneo S.A., dedicada a las actividades propias de un establecimiento sanitario de hospitalización, consulta y asistencia. El Convenio afectará igualmente a todos aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

Afectará a todos los trabajadores fijos, interinos o eventuales, con o sin título, que presten servicios en la citada empresa.

Artículo 4. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga y atrasos.

Vigencia: El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOP, si bien sus efectos económicos se aplicarán con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2.004.

Duración: La duración se establece por un período de TRES AÑOS, contados a partir del 1 de Enero de 2.004.

Los atrasos que se pudieran originar como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por la Empresa en el plazo de 1 mes a partir de su entrada en vigor. La liquidación y el pago de los atrasos se harán documentalmente en hoja de salarios diferenciada de la nómina ordinaria por su importe total.

Prórroga: El Convenio se prorrogará por períodos anuales, si no se denuncia por cualquiera de las partes con antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación mediante escrito dirigido a la autoridad laboral y a la otra parte. En todo caso, el Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio son



compensables y absorbibles en cómputo anual y global, con aquellas que la empresa tuviera establecidas con anterioridad a la firma del mismo y con las que puedan establecerse en el futuro por disposición oficial.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las situaciones personales y en cómputo anual de retribuciones que excedan de las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan un acuerdo, se comprometen a firmar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 8. Comisión paritaria.

Conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea en este caso una Comisión con representación paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros.

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

La Comisión habrá de reunirse, en el momento que cualquiera de sus integrantes así lo requiera.

Funciones:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
3. A instancias de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo y/o individual puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.





4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento:

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su interpretación se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- 1.- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- 2.- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- 3.- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 9. Contratación.

En materia de contratación será de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo Provincial de trabajo para establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado





mercantil de Almería y provincia.

Capítulo IV. Suspensión y extinción de la relación laboral y prestaciones de la seguridad social.

Artículo 10. Conciliación de la vida familiar y laboral.

10.1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

2. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma





simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneos de periodo de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas en los apartados anteriores o de las que corresponda en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refieren los puntos 1 y 2 podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 apartados 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

10.2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, pudiendo elegir al principio o al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de duración de aquella.

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





3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador dentro de su jornada horaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

10.3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción; o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Artículo 11. Excedencia voluntaria.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos,



una antigüedad en la empresa de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no menor a un año, y no mayor a cinco. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años del final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa.

Artículo 12. Sustituciones.

Las bajas por enfermedad, vacaciones y otras análogas de duración superior a un mes, obligarán a la empresa a organizar el trabajo de forma que no se recargue al personal de plantilla.

Artículo 13. Dimisión del trabajador.

Para que la empresa tenga conocimiento con antelación de la decisión extintiva del trabajador a fin de proveer a la cobertura de la vacante, este deberá preavisar de tal decisión con, al menos quince días de antelación a la fecha prevista para la extinción.

Cuando se trate de trabajadores contratados por tiempo indefinido o por una duración superior al año, la inobservancia del preaviso obliga al trabajador a satisfacer una cantidad equivalente a los salarios correspondientes a tantos días cuantos faltasen para agotar el plazo convenido.

Artículo 14. Jubilación voluntaria.

La jubilación del personal afectado por el presente convenio podrá ser voluntaria a partir de los sesenta años y de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15. Jubilación a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, por otro trabajador en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión de Paritaria del Convenio en un plazo de 15 días.

Artículo 16. Jubilación obligatoria.



Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna modificación del ordenamiento jurídico que permitiera nuevamente el establecimiento mediante Convenio Colectivo de cláusulas de jubilación forzosa, en términos similares a los que se regulan en el artículo 20 del Convenio Colectivo Provincial de Almería para empresas de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos de Carácter Privado de fecha 9 de Enero de 2004, cuya regulación hasta ese momento queda en suspenso, las partes negociadoras procederán a suscribir el correspondiente acuerdo de modificación del presente Convenio, con el fin de incluir en el mismo una cláusula de jubilación forzosa en los términos del citado artículo, adaptados, en su caso, a la modificación normativa que tenga lugar, solicitando al efecto su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

En los casos de baja por Incapacidad Temporal por accidente laboral los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, percibirán el 100% del salario real desde el primer día.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria máxima anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.794 horas de trabajo efectivo.

1. Para la distribución de la jornada laboral en los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización atendiendo a que el trabajo se desarrolla en proceso continuo, esto es, se realiza durante 24 horas de cada uno de los 365 días del año, la empresa elaborará, con periodicidad, anual, los cuadrantes o cartones de turnos de cada trabajador.

El trabajador conocerá con una antelación de siete días el cuadrante de turnos del mes correspondiente.

No obstante, cuando concurran causas técnicas u organizativas que así lo justifiquen, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 72 horas a los trabajadores afectados, podrá alterar el cuadrante de turnos. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2. Ausencias imprevistas. Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con





24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

3. Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

No obstante, cuando lo expresado en el párrafo anterior no fuese posible y el trabajador hubiera realizado un exceso de horas sobre la jornada máxima anual, dicho exceso le será abonado según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

Artículo 19. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales para todo el personal, retribuidas como una mensualidad completa.

El calendario de vacaciones se fijará entre los meses de Junio a Septiembre y Diciembre, mediante turnos que garanticen la rotación anual de todo el personal en los 4 meses del periodo vacacional. Las vacaciones se podrán disfrutar fuera del período anterior cuando exista acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Los periodos de vacaciones disfrutados no podrán ser inferiores a 15 días, salvo otras fechas pactadas, admitiéndose un máximo de tres periodos.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal o festivo.

La enfermedad, debidamente acreditada, antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

La enfermedad sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe, salvo que la misma suponga ingreso hospitalario.

Artículo 20. Festivos.

Las fiestas laborables, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial correspondiente. Se considerarán festivos especiales los turnos de noche los días 24 y 31 de Diciembre, siendo compensados por otra noche libre.





Cuando, por razones técnicas u organizativas, no puedan disfrutarse el día de fiesta correspondiente, el trabajador causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a) Su disfrute en otro día de la semana.
- b) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

Artículo 21. Permisos y licencias.

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual. Cuando el traslado sea a una localidad situada a más de 25 KM de la del centro de trabajo, el plazo será de dos días.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) En los supuestos de adopción o acogimiento, en el caso de que el padre y la madre trabajen, a su opción uno de ellos podrá ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de los trámites en los que sea inexcusable su asistencia personal, hasta un máximo de 5 días al año o su equivalente en horas de trabajo.

Capítulo VI. Régimen económico.

Artículo 22. Salario base.

Los salarios bases que correspondan al personal afectado por el presente Convenio son los que figuran en la tabla de salarios del año 2003 más los incrementos pactados. Anexo I.





Artículo 23. Antigüedad.

Para los trabajadores que, a 31 de diciembre de 1994, tengan causado el derecho, se establece un complemento personal de antigüedad de acuerdo con la siguiente escala:

A los 3 años	5% del salario base
A los 6 años	10% del salario base
A los 9 años	15% del salario base
A los 12 años	20% del salario base
A los 15 años	25% del salario base
A los 20 años	35% del salario base
A los 24 años	45% del salario base
A los 25 años	60% del salario base

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa, descontando el correspondiente al aprendizaje o aspirantado.

Para los trabajadores que hayan causado derecho a este concepto retributivo a partir de 1º de enero de 1.995, el complemento salarial de antigüedad consistirá en trienios, sin que, en ningún caso, la acumulación de trienios pueda sobrepasar el número de diez.

La cuantía mensual establecida para cada trienio consolidado, unitaria para todas las categorías profesionales, será equivalente al importe de un día de Salario Mínimo Interprofesional, comenzando a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

A este complemento sólo tendrán derecho los trabajadores presentes en la Clínica al día 31 de diciembre de 2003.

Artículo 24. Plus de especialidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad.

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad se establece un complemento retributivo a favor de los grupos II y III que desempeñe su puesto de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

Quirófanos, Radiología, Laboratorio de análisis, Unidades de cuidados intensivos y Farmacia. También tendrán derecho a este plus los ATS-DUE de las secciones de Planta y Urgencias. La cuantía del complemento será del 15% sobre el salario base.



Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del productor al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de especialidad.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, para las Auxiliares de Clínica, Celadores y Limpiadoras, se fija un plus cifrado en el 7% del salario base de las jornadas trabajadas. En este último supuesto, la negativa a prestar servicio cuando sea requerida para ello, llevará aparejada la pérdida del plus correspondiente al mes en que tal hecho se produzca.

Artículo 25. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 h. y las 8:00 h., salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, cuya cuantía se fija en treinta días cada una de ellas, y se abonarán con arreglo a los salarios base fijados en la tabla anexa del presente Convenio, incrementado por los aumentos por años de servicio (antigüedad).

Las fechas de abono serán las siguientes:

Paga de Verano: 24 de junio.

Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá acordarse de que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Paga de beneficios.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por tal concepto la cantidad de 367,58 euros anuales, más un tercio del incremento porcentual del beneficio de cada ejercicio con respecto al anterior.

La expresada suma será hecha efectiva a prorrata, en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

Artículo 27. Complemento personal.

Este complemento se corresponde con el concepto mejora voluntaria que se ha venido cobrando a título personal, sin que la Empresa viniera obligada por anteriores Convenios. Por su naturaleza de complemento personal, su aplicación se ceñirá a la relación de trabajadores y cantidades que se acompaña como anexo II, no rigiendo, por tanto, para futuras incorporaciones.

Dicho complemento se revisará anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Artículo 28. Salario (Hora individual y horas extraordinarias).

Para el cálculo del importe a pagar por horas extraordinarias se aplicará sobre el salario-hora individual, obtenido mediante la fórmula que se indica, un recargo del 75 %.

$$(SB+A+P.P.G.E) \times 12$$

$$S.H.I.=\frac{\quad}{\quad} \times 1.75$$

Jornada anual

S.H.I. = Salario hora individual

SB = Salario base

A = Antigüedad

P.P.G.E. = Parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

Artículo 29. Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un Plus que será percibido por los trabajadores cuya asistencia y puntualidad mensual al trabajo se efectúe en los términos siguientes:

- **Asistencia:** Se requiere la presencia durante toda la jornada laboral en el puesto de trabajo.

- **Puntualidad:** Se requiere la presencia en el puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada laboral. Se dejará de percibir dicho devengo cuando se acumulen dos faltas en el mes.

Este plus se percibirá con la excepción de los días de permiso regulados en el artículo 21 de este convenio apartados A, B y D (hasta carácter público), no devengándose cantidad alguna en estos días.

Dicho plus se percibirá en la nómina del mes siguiente al controlado, contabilizándose los mismos del uno al final de cada mes.

Aquellos trabajadores cuya incorporación o baja en la Empresa se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán este Plus en proporción al tiempo trabajado.

La cuantía mensual de este plus será de 50 euros (2004), revisándose anualmente en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base.

Artículo 30. Plus de transporte.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio se establece un Plus de Transporte Urbano de 47,10 Euros mensuales (2004), sin distinción de categoría y cualquiera que sea su domicilio, salvo en periodos de vacaciones y, en la proporción que corresponda, los días de inasistencia voluntaria al trabajo. Este concepto se incrementará en los años sucesivos con las revisiones previstas.

Artículo 31. Bonificación en precios de cafetería.

La Empresa se compromete a realizar las gestiones oportunas ante el adjudicatario de la concesión de explotación de la cafetería de la clínica, a fin de que los trabajadores puedan disfrutar de bonificaciones por cuenta del adjudicatario en los precios de consumo sobre los establecidos para el público en general.

El resultado de estas gestiones pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Capítulo VII. Seguridad y salud laboral.

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales), de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente en la materia.

Artículo 33. Ropa de trabajo.

Al tomar posesión de la plaza se entregará al trabajador un uniforme completo junto con un par de zapatos ortopédicos, así como de forma anual.

Artículo 34. Vigilancia de la Salud.

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 trabajador preste su



consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador 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 trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Según se establece en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la empresa se obliga a practicar un reconocimiento médico previo al inicio de la actividad de los trabajadores que hayan de ingresar al servicio de la misma.

Artículo 35. Dosímetros.

A los trabajadores que presten sus servicios en los locales donde se produzcan radiaciones ionizantes se les proveerá del correspondiente dosímetro. De la lectura periódica de los dosímetros personales se facilitará copia al trabajador.

Artículo 36. Protección de la maternidad.

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse 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.

Cuando lo previsto en el párrafo anterior 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 o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 37. Representatividad sindical.

Las empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla (10%) como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, a través de los representantes legales de los trabajadores.

La empresa no podrá despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 38. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cta./cte. o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

Artículo 39. Excedencia por cargo representativo.

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, dentro del mes siguiente a la fecha de cese.

Artículo 40. Crédito horario.

Los miembros de Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular uno o dos miembros del Comité de Empresa las horas del conjunto de miembros del referido Comité.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 41. Régimen disciplinario.



En materia disciplinaria será de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo Provincial de trabajo para establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil de Almería y provincia.

Capítulo X. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.

Artículo 42. Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) 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 S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Capítulo XI. Otras disposiciones.

Artículo 43. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar desde esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.





El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Artículo 44. Formación continúa.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia y necesidad de la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector, acuerdan incluir entre las funciones de la Comisión Paritaria la de impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo, como de actividades formativas a nivel de empresa, a





cuyo efecto:

a) Solicitarán de la Administración Pública, tanto la central como la autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo los cursos de formación que se consideren necesarios, así como la realización de pruebas de cualificación profesional.

b) Instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al Acuerdo Nacional de Formación Continua, respecto de los cursos que se propongan impartir las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

Para el desarrollo de las acciones formativas que se pretenden, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Tripartito sobre Formación Continua suscrito entre las organizaciones sindicales, CC.OO, UGT. y CIG, las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, así como a lo que dispongan sus normas de desarrollo.

Disposición final

Cláusula de revisión salarial

El incremento salarial para el año 2004 se fijará aplicando, a las tablas correspondientes al año 2003, el IPC previsto del año más un punto.

· Año 2005: IPC previsto más 0,5%

· Año 2006: IPC previsto más 0,5%

En el supuesto de que el IPC real a 31 Diciembre de 2004, 2005 y 2006 supere el IPC previsto más los incrementos anteriores, se efectuará una revisión económica en el exceso producido, a efectos de que sirva de base para las tablas Salariales del Convenio del año siguiente.





ANEXO I
TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2004

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL. EUROS
GRUPO A) Personal Directivo	
Director Médico	1.041,79
Director Administrativo	1.041,79
Subdirector Médico	1.003,23
Subdirector Administrativo	1.003,23
GRUPO B) Personal Sanitario	
<i>Titulados de grado superior</i>	
Médico Jefe de departamento	988,70
Médico Jefe de servicio	935,53
Médico Jefe clínico	899,43
Médico Adjunto	864,83
Médico residente o interno	743,77
Farmacéutico	864,83
<i>Titulados de grado medio</i>	
Jefe de enfermería	835,40
Subjefe de enfermería	775,60
Supervisor de enfermería	775,60
A.T.S., Enfermeras, Practicantes y Matronas	756,70
Fisioterapeutas	747,07
Terapeuta ocupacional	716,75
<i>No titulado</i>	
Maestro de logofonía	685,64



CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL. EUROS
Maestro de sordos	685,64
Monitor de logofonía, de sordos, de educación física y Ocupacional	624,10
Auxiliar sanitario, Auxiliar sanitario especializado, Puericultores, Auxiliares de clínica, Auxiliares de Laboratorio y Cuidador psiquiátrico	583,27
GRUPO C) Personal Técnico no Sanitario	
<i>Título de grado superior</i>	
Letrado o Asesor jurídico, Arquitecto, Ingeniero, Físico, Químico y Economista	864,83
<i>Título de grado medio</i>	
Titulado mercantil, Ingeniero Técnico, Maestro Nacional, Graduado Social, Asistente Social, Profesor de Educación Física	747,07
GRUPO D) Personal administrativo	
Administrador	864,83
Jefe de sección	851,66
Jefe de negociado	799,10
Oficial administrativo	624,08
Auxiliar Administrativo	583,27
GRUPO E) Personal de servicios generales	
Conserje	659,09
Ordenanza y Portero	583,27
Vigilante nocturno	591,60
GRUPO F) Personal de servicios generales	
Jefe de cocina	659,09
Cocinero	605,18
Ayudante de cocina, Camarero/a, Fregador/a, Encargado, Jefe de almacén o economato, Encargado o Jefe de lavandería, Roper, Plancha, Telefonista de más de 50 teléfonos y menos de 50 teléfonos, Cortadoras, Costureras, Planchadoras, Lavanderas y Limpiadoras	583,27
GRUPO G) Personal de oficios varios	
Jefe de taller	659,16
Electricista, Calefactor, Fontanero, Conductor de 1ª especial, Conductor de 2ª, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, Peluquero-Barbero, Maquinista de Lavadero, Ayudantes de estos oficios y Peón	583,27
Aspirante, Pinches, Botones, entre 16 y 18 años y contratos para la formación	S.M.I.

ANEXO II
CATEGORIAS

PERSONAL SANITARIO	COMPLEMENTOS PERSONALES MINIMOS. EUROS
Médicos de Urgencias	475,19
D.U.E	333,15
T.E.R	172,91
T.E.L	71,35
Auxiliar de Clínica de Planta	36,50
Auxiliar de Clínica de Quirófano	61,11
Celadores	36,50
Auxiliares de Farmacia	68,76
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Auxiliar Administrativo	86,91
Telefonista	139,89
Limpiadora de Planta	19,58
Auxiliar de Mantenimiento	139,89