

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo - Servicio de Administración Laboral

#### Delegación Provincial de Almería

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la empresa CLÍNICA TERAPÉUTICA MEDITERRÁNEO, S.A., Código Convenio 04001782012005, suscrito con fecha 13 de octubre de 2010 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

#### Acuerda:

**Primero.** Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE

#### LA EMPRESA CLÍNICA MEDITERRÁNEO, S.A.

#### 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., como representación laboral y, de otra



parte, los representantes designados por la Dirección de 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 2010., para aquellos conceptos en que así queda establecido en el articulado del presente texto convencional.

**Duración:** La duración se establece por un período de DOS AÑOS, contados a partir del 1 de Enero de 2010, por lo que su vigencia finalizará el 31 de diciembre de 2011.

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, así como con las que puedan establecerse en el futuro por disposición normativa que resulte aplicable al personal de la Clínica.

### **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, sin perjuicio de la facultad de compensación y absorción a que se refiere el artículo anterior.

### **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.

## **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:**

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

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.

### **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.

#### **IV. Conciliación de la vida familiar y laboral. Suspensión y extinción de la relación laboral y prestaciones de la seguridad social.**

##### **Artículo 10. Suspensión del Contrato de Trabajo.**

El contrato de trabajo podrá ser suspendido, en los términos y condiciones legalmente establecidos, en los supuestos de Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

##### **Artículo 11. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.





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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### **Artículo 12. Suspensión del Contrato por paternidad.**

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

#### **Artículo 13. Permiso de lactancia.**



Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

#### **Artículo 14. Reducción de Jornada por guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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 sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el presente Convenio, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del







procedimiento establecido al efecto.

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

### **Artículo 15. Excedencia por cuidado de familiares.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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



trata de categoría especial.

### **Artículo 16. Excedencia voluntaria.**

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

### **Artículo 17. Permiso no retribuido.**

Los trabajadores fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar permisos sin sueldo de entre quince días y tres meses de duración, excluidos los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre. La fecha de disfrute de este permiso no retribuido no podrá coincidir con el día de inicio o final del periodo vacacional. Durante el tiempo que dure este permiso, el contrato de trabajo quedará suspendido, y el trabajador causará baja en la Seguridad Social, sin derecho a percibir retribución alguna por ningún concepto. Este periodo de permiso no computará a efectos de antigüedad en la empresa, si bien tendrá reserva de puesto de trabajo.

El permiso regulado en este artículo solo podrá ser disfrutado nuevamente una vez transcurrido un año desde el disfrute del anterior, incluso aunque el periodo disfrutado no haya llegado al máximo de tres meses previsto en el párrafo anterior.

La solicitud se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses, y la empresa vendrá obligada a comunicar su resolución al trabajador en el plazo de un mes. La empresa podrá denegar el disfrute del permiso por causas organizativas.

### **Artículo 18. 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 19. 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 20. 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 21. Jubilación a los 64 años.**

De conformidad con lo establecido en la normativa vigente, y con sujeción a los requisitos establecidos en la misma, en el caso de trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, la empresa afectada se obliga a sustituir al trabajador jubilado, por otro trabajador en las condiciones previstas en la referida normativa de general aplicación, siempre que así se acordase con el trabajador..

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 22. Jubilación obligatoria.**

Como política de fomento del empleo, con independencia de las dos clases de jubilación a que se refieren los artículos 20 y 21 del Convenio colectivo, se establece la jubilación forzosa a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo legal de carencia para obtenerla.

#### **Artículo 23. 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.

### **V. Tiempo de trabajo.**

#### **Artículo 24. Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria máxima anual durante el periodo de vigencia del presente Convenio será de 1.780 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

1. Para la distribución de la jornada laboral 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 concurren 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 25. 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 26. 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 27. 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.

## **VI. Régimen económico.**

### **Artículo 28. 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 2009 Anexo I, con las subidas que le sean aplicadas para 2010 y 2011.

### **Artículo 29. 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 1995, 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 30. 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, Farmacia, Planta, Urgencias y mantenimiento. 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.

### **Artículo 31. 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 32. 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 33. 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 34. 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 %.

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

$$S.H.I.=\text{-----} \times 1.75$$

Jornada anual

S.H.I. = Salario hora individual

SB = Salario base

A = Antigüedad

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

### **Artículo 35. 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 e percibir dicho devengo cuando se acumulen dos faltas en el mes.







Este plus se percibirá con la excepción de los días de permiso regulado en el artículo 27 de este convenio, incluido todos los apartados, 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 es de 58,19 euros (2009), revisándose para el año 2010 y 2011 en el mismo porcentaje que lo haga el Salario Base

### **Artículo 36. Plus de transporte.**

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio se establece un Plus de Transporte Urbano de 58,81

Euros mensuales (2010), 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. Para el año 2011, el importe del plus de transporte será de 62,81 euros mensuales.

### **Artículo 37. 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.

## **VII. Seguridad y salud laboral.**

### **Artículo 38. 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 39. 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 40. 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 41. 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 42. 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.

## **VIII. Derechos sindicales.**

### **Artículo 43. 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 44. 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 45. 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 46. 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.

## **IX. Régimen disciplinario.**

### **Artículo 47. 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.

## **X. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.**

### **Artículo 48. 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.

Igualmente, se solicitará la mediación del S.E.R.C.L.A. en caso de desacuerdo en el periodo de consultas por modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo cuando la fuente de tales condiciones objeto de modificación sea el presente convenio. De común acuerdo, las representaciones de la Empresa y de los trabajadores podrán someter la cuestión a arbitraje al citado Organismo.

## **XI. Otras disposiciones.**

### **Disposición final primera.**

Cláusula de revisión salarial

Para el año 2010 se establece un incremento del IPC real del año 2010 sobre las tablas vigentes al 31/12/2009 anexas a este convenio que se hará efectiva una vez se conozca el citado IPC.

Para el año 2011 se establece un incremento sobre las tablas vigentes en 2010, equivalente al IPC real del año 2011, que se hará efectiva una vez se conozca el citado IPC.



## Disposición final segunda.

Complemento Concierto con el Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.).

Se establece un complemento salarial denominado “Complemento Concierto S.A.S.” cuya percepción estará condicionada a la renovación del Concierto de la Clínica Mediterráneo con el Servicio Andaluz de Salud para los años 2010 y 2011.

Este Complemento se calculará de manera individualizada y su importe anual será el resultado de calcular el 0.75% de las tablas correspondientes a cada uno de los períodos temporales a los que se refiera el Concierto temporal con el S.A.S.

El mencionado Complemento se percibirá distribuido entre las doce pagas ordinarias, mientras se mantenga la vigencia del Concierto.

Las partes acuerdan revisar el importe de este Complemento cuando se produzcan variaciones del cincuenta por ciento en la facturación del Concierto, tanto al alza como a la baja, entre un período anual y el inmediatamente anterior. El alcance de esta revisión se acordará en el seno de la Comisión Paritaria regulada en el artículo 8 del vigente Convenio.

## Anexo I

### Tabla de salarios para el año 2009

<b>Categorías</b>	<b>Salario base mensual euros</b>
<b>Grupo A) Personal Directivo</b>	
Director/a Médico	1.212,68
Director/a Administrativo	1.212,68
Subdirector/a Médico	1.166,18
Subdirector/a Administrativo	1.167,51
<b>Grupo B) Personal Sanitario</b>	
<b>Titulados de grado superior</b>	
Médico/a Jefe de departamento	1.150,60
Médico/a Jefe de servicio	1.088,72
Médico/a Jefe clínico	1.046,71
Médico/a Adjunto	1.006,45
Médico/a residente o interno	865,56
Farmacéutico/a	1.006,45
<b>Titulados de grado medio</b>	
Jefe de enfermería	972,19
Subjefe de enfermería	902,60
Supervisor de enfermería	899,98
A.T.S., Enfermeros, Practicantes y Matrones	880,60
Fisioterapeutas	869,40
Terapeuta ocupacional	834,12
<b>No titulado</b>	
Maestro/a de logofonía	797,91
Maestro/a de sordos	797,91



Monitor/a de logofonía, de sordos, de educación física y ocupacional	726,29
Auxiliar sanitario, Auxiliar sanitario especializado, Puericultores, Auxiliares de clínica, Auxiliares de laboratorio y Cuidador psiquiátrico	678,78
<b>Grupo C) Personal Técnico no Sanitario</b>	
<b>Titulado de grado superior</b>	
Letrado/a o Asesor/a jurídico, Arquitecto/a, Ingeniero/a, Físico/a, Químico/a y Economista	1.006,45
<b>Titulado de grado medio</b>	
Titulado mercantil, Ingeniero Técnico, Maestro Nacional, Graduado Social, Asistente Social, Profesor de Educación Física	869,40
<b>Grupo D) Personal administrativo</b>	
Administrador	1.006,45
Jefe de sección	991,11
Jefe de negociado	929,95
Oficial administrativo	726,27
Auxiliar Administrativo	678,78
<b>Grupo E) Personal de servicios generales</b>	
Conserje	767,01
Ordenanza y Portero	678,78
Vigilante nocturno	688,47
<b>Grupo F) Personal de servicios generales</b>	
Jefe de cocina	767,01
Cocinero/a	704,28
Ayudante de cocina, Camarero/a, Fregador/a, Encargado, Jefe de almacén o economato, Encargado/a o Jefe de lavandería, Ropero, Plancha, Telefonista de más de 50 teléfonos y menos de 50 teléfonos, Cortadores, Costureros, Planchadores, Lavaderos y Limpiadores	678,78
<b>Grupo G) Personal de oficios varios</b>	
Jefe de taller	767,10
Electricista, Calefactor, Fontanero, Conductor de 1ª especial, Conductor de 2ª, Albañil, Carpintero/a, Pintor/a, Jardinero/a, Peluquero/a-Barbero, Maquinista de Lavadero, Ayudantes de estos oficios y Peón.	678,78
Aspirante, Pinches, Botones, entre 16 y 18 años y contratos para la formación	S.M.I.

## Anexo II 2.009

### Categorías

#### Personal sanitario

Médicos de Urgencias  
D.U.E  
T.E.R

### Complementos personales mínimos Euro

553,00  
387,70  
201,23



Andalucía

**Hospital Mediterráneo, Grupo HLA, SAU.**

BOP 54, 21 de marzo del 2010

Página 23 de 23

T.E.L	83,03
Auxiliar de Clínica de Planta	42,48
Auxiliar de Clínica de Quirófano	71,11
Celadores	42,48
Auxiliares de Farmacia	80,02
<b>Personal administrativo</b>	
Auxiliar Administrativo	101,14
Operadores de Teléfono	162,80
Personal de Limpieza de Planta	22,78
Auxiliar de Mantenimiento	162,80

