

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DESTINADAS A ESTABLECIMIENTOS  
SANITARIOS DE CARÁCTER PRIVADO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ PARA  
LOS AÑOS 2008 Y 2009.**

**CAPITULO PRIMERO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1º. - ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de carácter sanitario instaladas en el ámbito de la provincia de Cádiz y que se especifica en el artículo 2º.

**ARTICULO 2º. - ÁMBITO FUNCIONAL.**

El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de los/as trabajadores/as de las Empresas destinadas a establecimientos Sanitarios de Hospitalización (Clínicas Privadas concertadas o no con cualquier Administración u Organismo Publico) y Asistencia Sanitaria.

**ARTICULO 3º. - VIGENCIA.**

La vigencia de este Convenio se establecerá en dos años, comenzando el día 1 de Enero de 2.008 y terminando el 31 de Diciembre de 2.009, quedando tácita y automáticamente prorrogado si no fuere denunciado por las partes con dos meses de antelación, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el caso que no mediara denuncia por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente Convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC de los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que mediara denuncia por cualquiera de las partes y expirara la vigencia de este Convenio Colectivo, si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo de convenio, éste se aplicará en todo su contenido, tanto en el texto articulado como en los conceptos económicos y salariales, mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

**ARTICULO 4º. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.**

Todas las condiciones económicas, y de cualquier índole laboral, pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. Los aumentos salariales pactados en el presente Convenio podrán ser absorbidos, en lo que exceda del IPC o en los porcentajes acordados en el artículo 20 si fuese superior, con las mejoras que ya tuvieren.

Los Pluses recogidos en los Artículos 23º, 24º, 25º, 26º, 29º y 30º no podrán ser objeto de absorción.

## **ARTICULO 5º. - SUPLENCIAS.**

Todas las bajas que se produzcan por situación de IT, excedencia, vacaciones, etc., que impongan ausencia del/la trabajador/a por plazo superior a 10 días, serán cubiertas por trabajadores/as con el contrato que legalmente corresponda con la naturaleza de la sustitución, la cobertura de las mismas no será inferior al 60%. En caso de Permiso no retribuido, será sustituido desde el primer día.

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997 de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

## **ARTICULO 6º. - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

En la línea de los Acuerdos Confederales para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva y de cara a reducir la precariedad, es necesario actuar con todos los mecanismos al alcance de la Negociación Colectiva, tanto a nivel sectorial como de empresa, por tanto no podrá existir en la Empresa más de un 30% de contratados respecto a la plantilla, excepto en período vacacional, no obstante las Empresas que sitúen el referido porcentaje en un 20% ó inferior podrán hacer uso del contrato de eventualidad, recogido en el punto 5º del presente artículo, de hasta un máximo de nueve meses dentro de los doce meses inmediatamente anterior.

Quedan sometidos los contratos a la fiscalización de los cargos sindicales según contempla el R.D. Legislativo 1/1.995 que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en su Art. 8.3 sobre derechos de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Absentismo a que se refiere el Artículo 14º del presente Convenio, entenderá sobre el seguimiento y control de la contratación en cada empresa.

Todas estas modalidades contractuales aquí recogidas estarán sometidas a la legislación vigente en materia de contratación, sin menoscabo, en ningún caso de las mejoras recogidas en el presente Convenio.

**1º Contrato de relevo.-** Modalidad contractual que se regula mediante el R.D. 2317/93, R.D. 1.991/84 y R.D.L. 9/97, cuyo objeto será contratar a un/a trabajador/a desempleado/a para sustituir a un/a trabajador/a que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50%, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo a la exigida.

- a) El/la trabajador/a que se contrate por medio de esta modalidad debe ser un/a desempleado/a inscrito/a en la oficina de empleo.
- b) La duración del contrato será igual al tiempo que le falte al trabajador/a jubilado/a parcialmente para alcanzar la jubilación plena.
- c) En el contrato deberá constar nombre, edad y circunstancias profesionales del/la trabajador/a sustituido. Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del/la trabajador/a contratado/a, la empresa deberá sustituirlo/a en el plazo de 15 días por otro/a trabajador/a desempleado/a. El período de prueba establecido para esta modalidad de contratación no podrá exceder de un mes para los/as técnicos/as titulados/as, ni de quince días para los/as demás

trabajadores/as. En las Empresas de menos de 25 trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as trabajadores/as que no sean técnicos/as titulados/as.

### **2º Contrato a tiempo parcial.-**

Modalidad contractual regulada por el Art.12 E.T., R.D. 2317/93, OO.MM. de 17 de Enero y 27 de Enero de 1.994 y R.D.L. 8/97 que tiene como objeto desarrollar la relación laboral durante un número de horas al día, a la semana, al mes ó al año inferior al considerado como habitual en la empresa de que se trate en dichos períodos de tiempo, no pudiendo formularse con una jornada inferior a un tercio de la pactada en Convenio, especificando en los contratos el número de horas, respetando lo antes dicho.

- a) El/la trabajador/a que se contrate por medio de esta modalidad, debe ser un desempleado/a inscrito en la oficina de empleo.
- b) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.
- c) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos/as contratados/as para trabajar a tiempo pleno.
- d) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los/as trabajadores/as a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.
- e) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de asistencia, compensatorio, antigüedad, peligrosidad y toxicidad..., a estos/as trabajadores/as les serán abonados proporcionalmente a su retribución mensual. La duración será análoga con los mismos porcentajes que los/as trabajadores/as a tiempo pleno.
- f) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.
- g) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, solo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y sea conocido por los/as representantes de los/as trabajadores/as.
- h) Las empresas afectadas por el presente Convenio, no podrán realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 10% en relación con la plantilla a tiempo pleno.
- i) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.
- j) En los contratos deberá constar si es por tiempo indefinido o duración determinada (con identificación de la modalidad contractual elegida que justifica su duración).
- k) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997 de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

En relación con esta Modalidad Contractual, se velará especialmente por el control de las Horas Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el decreto 199/1997 de 29 de Julio y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de Septiembre de 1997.

### **3º Contrato en prácticas.-**

Modalidad contractual regulada por el R.D.: 2317/93, Art. 11 E.T. y R.D.L. 9/97 y 8/97 que tiene como objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

- a) Los/as trabajadores/as contratados/as mediante esta modalidad deben poseer la titulación de Diplomado/a, Licenciado/a, Técnico/a Medio y Superior, formación profesional ó títulos oficialmente reconocidos como equivalente que habiliten para el ejercicio profesional. Dicha titulación (o convalidación de estudios en España) debe haberse obtenido dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la celebración del contrato. Dicho plazo se interrumpirá durante el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.
- b) El trabajo a realizar y la categoría profesional del/la trabajador/a contratado/a mediante esta modalidad, debe ajustarse a la titulación que se acredita.
- c) La duración del contrato podrá tener un mínimo de seis meses y máximo de dos años, estableciéndose un periodo de prueba de 15 días máximo.
- d) Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado en prácticas aún siendo en distintas empresas, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.
- e) Las retribuciones de los/as trabajadores/as contratados/as en prácticas no podrán ser inferior al 90% de lo recogido en Convenio para los/as trabajadores/as de misma categoría y nivel.
- f) A la terminación del contrato la empresa deberá expedir al/la trabajador/a un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajos ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.
- g) A la finalización del contrato y agotado el plazo máximo legal, si persistieran las necesidades que motivaron la contratación, la empresa se compromete a convertir en contrato por tiempo indefinido el finalizado como contrato en prácticas, manteniendo en la empresa al/la trabajador/a, computándose como antigüedad el tiempo de prácticas.

#### **4º Contrato por obra o servicio determinado:**

Modalidad contractual regulada por los Arts. 15 y 49.3 del Estatuto de los Trabajadores, R.D. 2546/1.994 y R.D.L.: 8/97 cuyo objeto es la realización de obras y servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la propia actividad normal de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es en principio de duración incierta.

- a) En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa si el contrato es de obra y servicio con una completa identificación de la obra o servicio a realizar.
- b) Ejecutada la obra o servicio de continuar el/la trabajador/a prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido.
- c) La jornada y retribuciones del/la trabajador/a contratado mediante esta modalidad deben coincidir con lo establecido en Convenio.

El contrato de trabajo por obra o servicio determinado queda identificado y será valido cuando la Empresa suscriba acuerdos con terceros, tanto empresas privadas como Administraciones Públicas de cualquier ámbito, para prestarles cualquier tipo de servicios. En concreto, la Empresa podrá contratar a trabajadores bajo la referida modalidad, para desarrollar los conciertos y acuerdos de todo tipo que tenga suscritos o pudiera suscribir con la Consejería de Salud o de asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.

#### **5º Contrato eventual por circunstancias de la producción:**

Modalidad contractual regulada por los artículos 15 del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada por la Ley 63/97 de 26 de Diciembre y cuyo objeto es atender a exigencias circunstanciales de acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

- a) Esta modalidad de contratación tendrá como máximo de duración de seis meses dentro de un período de doce meses para aquellas empresas con una plantilla eventual superior al 20% y de doce meses dentro de un período de dieciocho meses para aquellas con un 20% de plantilla eventual, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo provocaron. Tras la conclusión del período máximo de continuar prestando servicios el/la trabajador/a, el contrato se considerará por tiempo indefinido.
- b) En el contrato deberá consignarse con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique.

- c) El salario de los/as trabajadores/as contratados mediante esta modalidad coincidirá con el recogido en convenio para su categoría y función.

#### **6º Contrato de sustitución o interinidad:**

Modalidad contractual regulada mediante el Art.15.1 c del E.T. y R.D. 2546/1.994 cuyo objeto es sustituir a los trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

- a) En los contratos deberá consignarse el/la trabajador/a sustituido, así como la causa de sustitución.
- b) El contrato se considerará por tiempo indefinido cuando no se incorpore el/la trabajador/a sustituido/a, o cuando habiéndose incorporado el/la sustituido/a continúa prestando servicios el/la trabajador/a contratado/a.
- c) La categoría y grupo profesional del/la trabajador/a sustituto/a será la misma que la del/la sustituido/a.
- d) El salario y jornada del/la trabajador/a contratado/a mediante esta modalidad será la misma que la recogida en Convenio para su grupo y categoría.

#### **7º Contrato para la formación:**

Modalidad contractual regulada mediante el Art.11 del E.T. R.D. 2317/93, R.D. 8/97 y R.D.L. 9/97 cuyo objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

- a) Esta modalidad de contratación está dirigida a mayores de dieciséis años y menores de veintiuno aunque no existe límite de edad cuando se concierte con trabajadores/as minusválidos/as, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.
- b) La duración mínima que debe tener el contrato hecho mediante esta modalidad será de seis meses y máxima de dos años.
- c) La retribución que corresponda al/la Trabajador/a sujeto a este tipo de contrato, será del 80% del estipulado para su categoría durante el primer año, del 90% para el 2º año y del 95% para el tercer año.
- d) El número de contratos bajo esta modalidad no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

- hasta 5 trabajadores:	1 contratado.
- de 6 a 10 trabajadores:	2 contratados.
- de 11 a 25 trabajadores:	3 contratados.
- de 26 a 40 trabajadores:	4 contratados.
- de 41 a 50 trabajadores:	5 contratados.
- de 51 a 100 trabajadores:	8 contratados.
- de 101 a 250 trabajadores:	10 contratados o el 8% de la plantilla.
- de 251 a 500 trabajadores:	20 contratados o el 6% de la plantilla.
- más de 500 trabajadores:	30 contratados o el 4% de la plantilla.

- e) El tiempo dedicado a la formación teórica no será inferior al 15% de la jornada estipulada en este convenio; distribuyéndose dicho tiempo semanalmente y en alternancia con la jornada de trabajo efectivo.

#### **8º Contrato para el fomento de la contratación indefinida:**

Modalidad contractual regulada mediante el R.D.L. 8/1.997 y 9/1.997, cuyo objeto es facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y trabajadores/as sujetos/as a contratos temporales; y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional I0 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos

los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en Disposición Adicional 10 de la indicada Ley 63/97, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

a) Los colectivos a los que está dirigida esta modalidad de contratación son:

#### **DESEMPLEADOS/AS**

- Jóvenes de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive.
- Parados/as de larga duración, inscritos al menos un año como demandantes de empleo.
- Mayores de 45 años.
- Minusválidos/as.

#### **TRABAJADORES/AS CONTRATADOS/AS EN LA MISMA EMPRESA:**

- Mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1.997.
- Mediante un contrato de duración determinada o temporal que se suscriba hasta transcurrido un año de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/1.997.

#### **ARTICULO 7º. - ASCENSOS.**

Antes de cubrir una plaza vacante la empresa dará opción a los/as trabajadores/as de la empresa, a acceder a él mediante concurso de promoción interna, con los siguientes requisitos:

- A) Se exceptuarán de dicha plaza los puestos Directivos y de confianza, a este respecto en el perfil del puesto a cubrir se especificará la situación del mismo.
- B) La Comisión creada en el Art.14º, será la encargada de velar por el cumplimiento del presente acuerdo y para ello elaborará los criterios de selección debiendo ser convocada al efecto. La empresa en caso de igualdad utilizará el voto de calidad.
- C) El período de prueba para la persona que consiga ascender será el estipulado por los Estatutos en caso de no superar dicho período de prueba, el/la trabajador/a volverá a la situación en que se encontraba antes del ascenso.
- D) Para la selección del personal que solicite promoción interna, se utilizara entre otros, el criterio de experiencia profesional en la empresa.

#### **ARTICULO 8º. - JORNADA.**

La duración de la jornada semanal se establece en 37 horas, estableciéndose un cómputo de jornada máxima anual de 1635 horas de trabajo efectivo, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada, sin que por ninguna causa dicho descanso pueda ser reducido, trasladado o compensado.

En cada empresa existirá un Cuadro de horarios y turnos de trabajo de toda la plantilla con una previsión anual en sitio visible para los trabajadores/as, que solo podrá ser modificado en casos excepcionales y previa notificación con la representación sindical.

La distribución de la jornada diaria se efectuará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviendo la Autoridad Laboral las discrepancias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio. Estos descansos pueden computarse por períodos de hasta cuatro semanas.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho al descanso de 14 festivos anuales que serán los que marque el calendario laboral vigente.

Siempre que la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

#### **ARTICULO 9º. - JORNADA ESPECIAL.**

Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50% siempre que exista mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. La empresa estará obligada a contratar a otro/a trabajador/a que esté en situación de paro; el contrato se hará a tiempo parcial con el fin de cubrir el otro 50% de la jornada.

El/la trabajador/a que solicite la reducción de la jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de 6 meses.

#### **ARTICULO 10º. - VACACIONES.**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de vacaciones con las siguientes modalidades a escoger por los mismos:

- 30 días naturales consecutivos.
- Un mes natural.
- Dos períodos de 15 días con dos meses de intervalo entre períodos y excluyendo el mes de Diciembre de la parcialidad.

Dicho período estará comprendido preferentemente del 1 de Julio al 30 de Septiembre, efectuándose la distribución de los mismos de mutuo acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Cuando por razones del servicio los/as trabajadores/as no pudiesen disfrutar del período de vacaciones en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Diciembre, tendrá derecho a 32 días de vacaciones.

El cuadro de vacaciones se efectuará con carácter rotativo. Los/as trabajadores/as que en cada fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones anuales, no hubieran cumplido un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de antigüedad en la empresa, computándose por meses las fracciones inferiores a este período.

#### **ARTICULO 11º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS.**

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los siguientes motivos y causas:

- a) En caso de matrimonio, 20 días naturales, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales.
- b) En caso de matrimonio de hijos/as, padres, hermanos/as y/o nietos/as, primera comunión y/o bautizo de un hijo/a y/o nieto/a: el día de la celebración.
- c) En caso de nacimiento de hijos/as: Tres días y por igual causa pero nietos/as: Un día.  
En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, 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, que se sumarán a los tres días recogidos en esta licencia.

- d) En caso de enfermedad justificada, actos quirúrgicos de cónyuge, padres, hijos/as y/o abuelos/as de uno u otro cónyuge: 4 días.
- e) En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nietos/as, tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as y familiares de hasta segundo grado de uno u otro cónyuge: dos días. Para los cuñados se les darán los dos días siempre que existan actos quirúrgicos que necesiten hospitalización.
- f) En caso de fallecimiento de hijos/as, cónyuges: 5 días; hermanos/as, padres, y/o nietos de uno u otro cónyuge: 4 días; abuelos, tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as de uno u otro cónyuge: 2 días.
- g) En caso de traslado de residencia habitual: dos días, pudiendo disfrutarse parte de las vacaciones junto a esta licencia.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes en Institutos, Universidades, Escuelas Técnicas y/o Especiales (Formación Profesional) en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.
- j) El personal que por necesidad tenga que acudir a visita médica de forma personal, la empresa proporcionará el tiempo indispensable para realizar tal fin.
- k) Todos los supuestos se aplicarán en caso de convivencia marital, aplicándose los apartados d),e), y f) en el caso de Comunidades Religiosas reconocidas como tales.
- l) Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de dieciséis semanas, pudiendo coger 6 semanas antes del parto y 10 semanas después de éste. El período postnatal será de disfrute obligatorio y al mismo se le sumará el prenatal si no se hubiera disfrutado antes.
- m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- n) En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 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 definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 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 y podrá acumularse en jornadas completas al permiso por maternidad. En caso de parto múltiple se aumentará este permiso en quince minutos por cada hijo, a partir del segundo. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

Todas estas licencias podrán ampliarse en tres días más si el hecho ocurre a más de 80 Km. de la localidad de residencia salvo en los apartados a), b), g) y h).

Para el disfrute de todas estas licencias será estrictamente necesaria la justificación documental que acredite la causa de la licencia.

Los apartados d y e quedan reflejados también para parejas heterosexuales y homosexuales siempre que se acrediten mediante registro (en las localidades donde exista), o bien acrediten una convivencia superior a seis meses.

Independientemente de lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente sobre la materia, los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio dispondrán de 1 día en Navidad, a disfrutar entre el 24 de diciembre y el 6 de enero; otro día en Semana Santa a tomar desde el viernes antes y hasta el lunes posterior a la Semana Santa; un día en Feria o Carnavales y otro de libre disposición que podrán disfrutar a lo largo del año, siendo necesario preavisarlo con 15 días de antelación y no pudiéndose disfrutar el mismo día en cada departamento del Centro, por un número de trabajadores/as que suponga un porcentaje superior el 25% del personal del mismo.



## **ARTICULO 12º. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

Los/as trabajadores/as hijos/as con un mínimo de un año de antigüedad en la plantilla podrán solicitar permiso sin sueldo de hasta 15 días sin retribuir dentro del año, en bloques mínimos de 7 días. Durante el tiempo que dure el permiso no retribuido, el contrato del/la trabajador/a quedará suspendido causando baja en Seguridad Social y sin derecho a retribución por ningún concepto. Este periodo de permiso no computara como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por prescripción facultativa, de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad debidamente documentado, a un permiso sin sueldo por un máximo de 15 días repartidos dentro del año. Cuando el disfrute de este permiso lo sea de 15 días seguidos, la empresa abonará al/la trabajador/a 5 días y cuando sea en periodos de 5 días seguidos, la empresa abonará 1 cada vez, correrán a cargo de la empresa las cotizaciones de los días no retribuidos.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de la mitad de su duración con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones. 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 concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## **ARTICULO 13º. - EXCEDENCIAS.**

Los/as trabajadores/as con un año de servicios podrán solicitar excedencias voluntarias por un plazo no inferior a 3 meses ni superior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

La petición de la excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de 15 días, una vez presentada la solicitud por escrito ante la dirección por parte del/la trabajador/a.

Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido al menos 1 año de haberse incorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del/la trabajador/a una vez finalizado el período de excedencia. Manteniendo las mismas condiciones de trabajo si la excedencia es de 1 año o inferior. Si la reincorporación se realiza en un plazo superior la reserva quedará referida a un puesto de la misma categoría.

Las vacantes producidas por estos a tal efecto, deberán ser cubiertas por sustitutos/as (contratos interinos) debiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente, en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato.

Se incluye dentro de este artículo las excedencias por cuidado de hijos/as en las que los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años que podrán disfrutarse de forma fraccionada para atender al cuidado del/la hijo/a. Si 2 ó más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo objeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El mismo derecho consagrado en el párrafo anterior tendrán los/as trabajadores/as de la empresa en caso de adopción o acogimiento.

En los casos de excedencia por maternidad, adopción o acogimiento, los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de la plaza y centro de trabajo.

Los /as trabajadores /as tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, 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.

#### **ARTICULO 14º. - BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores/as en los supuestos de baja por accidente o enfermedad con hospitalización la diferencia que hubiera entre la prestación económica de la Seguridad Social correspondiente a cada situación de necesidad, calculada partiendo de la base reguladora de la prestación y no incluyendo prorata de paga extra hasta completar el 100% de su retribución mensual.

Al personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común, en caso de la primera I.T. que se produzca en el año natural la empresa garantizará, completar hasta el 100% de su salario base más antigüedad, no incluyendo prorata de paga extra. En las sucesivas I.T. los trabajadores percibirán el 85% desde el cuarto al décimo día y el 100% a partir del undécimo día.

En cada empresa se constituirá una comisión de seguimiento de absentismo, integrada por seis miembros, 3 de la representación de los/as trabajadores/as y 3 de la empresa. Dicha comisión se reunirá mensualmente al objeto de analizar las bajas existentes y efectuar los controles precisos de las mismas, ampliando sus funciones a las de seguimiento y control de las contrataciones.

#### **ARTICULO 15º. - SEGURO COLECTIVO.**

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubrirá a sus trabajadores/as las siguientes contingencias y capitales:

- 15.000€ para el caso de muerte por cualquier causa.
- 12.000€ para el caso de Invalidez Permanente y Total para su profesión habitual.
- 15.000€ por Incapacidad Permanente y Absoluta.
- 15.000€ de capital para Gran Invalidez
- 18.000€ de capital para el caso de muerte por accidente.
- 30.000€ de capital para el caso de muerte por accidente de circulación en el horario laboral o IN ITINERE.

A estas cantidades se les incrementará el porcentaje de subida que tenga este Convenio.

En el caso de la no inclusión de un trabajador en la póliza, la Empresa estará obligada al pago de los capitales que cubra el seguro.

#### **ARTICULO 16º. - SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.-**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de los/as trabajadores/as a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente

la Empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los/as trabajadores/as.

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

**DELEGADOS DE PREVENCIÓN.-** Los/as Delegados/as de Prevención son, de un lado, la base sobre lo que se estructura la participación de los/as trabajadores/as en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

**RECONOCIMIENTO MÉDICO.-** Se efectuará un reconocimiento médico completo al año por cuenta de la Empresa, cuyos análisis deberán ser específicos, efectuándose y adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulan en cada departamento del centro de trabajo. La Empresa estará igualmente obligada a realizar dicho reconocimiento médico cada 6 meses a todos los/as trabajadores/as que realizan su actividad en zonas de riesgos. En cualquier caso se garantizará la absoluta confidencialidad de los resultados.

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.-** Existirá el derecho al cambio de puestos de trabajo por embarazo y lactancia materna, cuando se sospeche que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, contagio, etc., pueden producir daños a la madre y al hijo/a, garantizándose la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se incorpore del parto o abandone la lactancia materna.

**ACOSO SEXUAL LABORAL.-** Las empresas y la representación de los/as trabajadores/as, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito.

En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Se consideraran constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificativo:

- a) Observaciones sugerentes, chistes, o comentarios sobre la apariencia sexual del/la trabajador/a.
- b) Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actividades que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del/la trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- c) Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
- d) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del/la trabajador/a en razón de su sexo.
- e) Toda agresión sexual.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista abuso de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

## **ARTICULO 17º. - FORMACIÓN.**

### **FORMACIÓN PROFESIONAL.-**

#### **- PRINCIPIOS GENERALES:**

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá

derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

#### **- OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN:**

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

- A) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- B) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- C) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- D) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- E) Reconversión profesional.
- F) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- G) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- H) Ampliación de los conocimientos de los/as trabajadores/as que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- I) Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **- DESARROLLO DE LA FORMACIÓN:**

Las empresas estarán obligadas a impartir a los/as trabajadores/as un mínimo de horas anuales de instrucción sobre temas de formación en el trabajo siendo de cargo de las empresas 15 horas utilizadas para la asistencia a cursos, siempre que sean concertados, subcontratados o autorizados por la misma.

Formación continuada: que debería garantizar la actualización de conocimientos, técnicas y tareas de los distintos puestos de trabajo, incidiendo en los nueva creación y los de avances tecnológicos.

Formación profesional: en cuanto a la aparición de nuevas categoría técnicas y profesionales, las empresas firmantes de este convenio efectuarán a su vez convenios con Institutos de Formación Profesional, Universidades y Servicio Andaluz de Salud al objeto de conseguir un adecuado reciclaje del personal, así como titulaciones oficiales.

#### **ARTICULO 18º. - PROTECCIÓN A LAS RADIACIONES.**

En los supuestos de que el personal desarrolle su labor en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear, se les proveerá de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo, y calzados especiales y en su caso además de establecerse los oportunos sistemas de control para medir la radiación recibida, así como para conocer periódicamente el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren de interés y necesarios para velar por la seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros según las normas dictadas al respecto.

En cualquier caso se estará a lo establecido en la normativa vigente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 Real Decreto 665/1997 del 12 de Mayo.

Se efectuará al menos cada tres meses, los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar la salud de los profesionales en relación con el trabajo que realizan. Los/as menores de 18 años, no podrán realizar ninguna de las actividades que se recogen en el presente artículo.

## **ARTICULO 19º. - VESTUARIO.**

Los/as trabajadores/as afectados/as por el Convenio tendrán derecho, por cuenta de sus Empresas a las prendas adecuadas y necesarias para cumplir sus menesteres.

Se establecen para todas las categorías 2 uniformes completos anuales, uno en verano y otro de invierno que serán distribuidos por las Empresas el de verano antes del día 11 de Mayo de cada año y el de invierno antes de 11 de Octubre.

Los uniformes constarán del calzado adecuado (botas, zapatos, zuecos) y de la vestimenta también adecuada (chalecos, batas, pijamas, medias y calcetines).

La Empresa pondrá también a disposición del personal vestuarios adecuados para el aseo de pacientes y residentes.

El lavado de dichas prendas será por cuenta de la Empresa a solicitud del trabajador/a. Asimismo, la empresa sustituirá por un uniforme nuevo aquellos que se hayan deteriorado.

## **ARTICULO 20º. - TABLAS DE SALARIOS.**

El salario base, se incrementará desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2.008 en el IPC real al 31 de Diciembre de 2.007 (4,2%), más un 0'50%, este 0,50% quedará excluido de la aplicación del artículo 21 de este convenio.

Para la subida del año 2.009, se sumará a las cantidades resultantes de la subida del año 2.008, el porcentaje de IPC REAL al 31 de Diciembre de 2.008 más un 0,50%, esta subida será para todos los conceptos económicos y salariales recogidos en el presente Convenio, quedando igualmente excluido de la aplicación del artículo 21 de este convenio, dicho 0,50%.

De los incrementos retributivos de éste Convenio, sólo podrán ser absorbidas aquellas cantidades que excedan del porcentaje de IPC REAL al 31 de Diciembre de cada año.

El salario convenio es el que figura en el Anexo I, denominado Tabla Salarial del presente Convenio Colectivo, que será de aplicación desde el 1 de Enero de 2.008 al 31 de Diciembre de 2.008, debiéndose incrementar a partir del 1 de Enero de 2.009, según lo acordado en el presente Convenio.

Para las siguientes tablas salariales y actualización de Pluses y complementos se reunirá la Comisión Mixta del Convenio.

## **Artículo 21º. – CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.-**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo I.P.C., establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio un incremento del IPC nacional superior al porcentaje de incremento que se acuerde en el Convenio, el exceso de la indicada cifra se abonará con carácter retroactivo al 1 de enero, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los conceptos económicos y salariales o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados inicialmente en este convenio.

La revisión Salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al año revisado.

## **ARTICULO 22º. - PREMIO DE ANTIGUEDAD.**

Con el fin de premiar la vinculación entre el/la trabajador/a y la empresa, se establecen premios por tiempo de servicio prestado a las mismas en proporción de TRIENIOS, y con la cuantía de SIETE POR CIENTO (7%) de salario base, por cada uno de ellos.

Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio, se tendrán en cuenta la totalidad de los años trabajados dentro de las Empresas, cualquiera que sea la categoría laboral del/la trabajador/a.

Con efectos del día 31 de Diciembre de 2004, queda extinguido el Premio de Antigüedad regulado en el artículo 22 del Convenio. No obstante, para no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores, se acuerda lo siguiente: Los trabajadores que a dicha fecha de 31 de Diciembre de 2004, venían percibiendo el complemento de antigüedad o que tuvieran en curso de adquisición un nuevo tramo de la misma, verán sustituido dicho concepto retributivo por un complemento personal individual, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible ni compensable, formando también parte de las pagas extraordinarias y del Premio de Jubilación, el cual se incrementará cada tres años en un 7% del Salario Base.

#### **Artículo 23º. - PLUS DE ASISTENCIA.-**

Durante la vigencia del presente Convenio, el Plus de Asistencia al trabajo queda establecido de la siguiente forma:

- A partir de 1 de Enero de 2.008 se fija este plus en 35 euros mensuales o 1,75 por día efectivamente trabajado.
- En del 1 de enero del 2.009, se aplicara a esta cantidad un incremento retributivo igual al porcentaje del IPC REAL que resulte al 31/12/2008 más un 0,50%.

Dicho plus lo percibirán todos los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio.

#### **Artículo 24º. - ACTIVIDADES TÓXICAS, PELIGROSAS, PENOSAS Y CONTAGIOSAS.**

Se establece para todas las categorías un Plus equivalente al 20% del salario base para las actividades tóxicas, peligrosas, penosas y contagiosas, tales como:

- Quirófanos o paritorios.
- Radioelectrografía.
- Unidades de Cuidados Intensivos.
- Radioterapia
- Medicina Nuclear
- Zona de Quirófanos
- Lavanderías
- Nefrología
- Laboratorios de Análisis
- Psiquiatría
- Encargado de recogida de basuras.
- Servicios de Aislamiento e Infecciosos
- Servicios de Urgencias
- Puntos de extracción de sangre.

Y todas aquellas actividades que la Delegación de Trabajo ó Dirección Provincial declare como Tóxicas, Peligrosas ó Contagiosas.

Este plus será percibido por todo el personal que preste sus servicios en los referidos departamentos, tanto con carácter fijo o eventual, incluido limpiador/a maquinista.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto, y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

#### **ARTICULO 25º. - PLUS COMPENSATORIO.**

En aquellas Empresas que no tengan establecido concierto de hospitalización con el Servicio Andaluz de Salud, se establece un Plus Compensatorio para todos los/as trabajadores/as que no perciben la tercera paga extra referida en el artículo 31º consistente en 530,34€ para el año 2.008. A esta cantidad se incrementará, como subida para el año 2.008, la diferencia que exista entre el IPC REAL al 31/12/2008 y el IPC REAL del año 2.007 (4,2%).

Para el año 2.009, se incrementará la cantidad resultante en el año 2.008, con el porcentaje del I.P.C. real resultante al 31/12/2008 más el 0,5%. Dicho Plus será abonado antes del día 31 de Diciembre de cada año, bien de forma global o en varias veces dentro del año.

#### **ARTICULO 26º.- PLUS NOCTURNIDAD.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas a 6 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

#### **ARTÍCULO 27º.- GUARDIAS MÉDICAS.**

Los/as Médicos/as de guardia percibirán como horas extraordinarias las que excedan de su jornada legal de trabajo, valorada según la formula del articulo siguiente.

#### **ARTICULO 28º HORAS EXTRAORDINARIAS.**

Dada la situación de paro en la provincia, queda prohibido el efectuar horas extraordinarias de carácter no estructural y de las estructurales se procurará no hacer más que el uso imprescindible.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los/as trabajadores/as sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el limite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria y de acuerdo con la fórmula establecida en el presente articulo:

$$V.H.O. = \frac{SB \times 14 + (C.P. + P \text{ ASIST}) \times 12}{\text{JORNADA ANUAL}}$$

#### **INTERPRETACIÓN DE LOS SIGNOS:**

VHO = Valor hora ordinaria  
SB = Salario Base  
P. ASIST. = Plus de asistencia  
C. P. = Complemento personal

Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997 de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

En relación con la Modalidad Contractual regulada en el artículo 6º punto 2-I, se velará especialmente por el control de las Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997 de 29 de julio y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

#### **ARTICULO 29º. - FESTIVOS.**

Plus de festivo- Los/as trabajadores/as que realicen trabajos en festivos percibirán para el año 2.008 un Plus de 20€/día por cada uno de los festivos trabajados. Por cada uno de los festivos trabajados a partir del 1 de Enero de 2.009, los/as trabajadores/as percibirán un incremento sobre la cantidad de este Plus, del porcentaje de IPC REAL resultante al 31/12/2008 más un 0,5%.

Por cada Domingo trabajado a partir del 1 de Enero del 2.008, los/as trabajadores/as percibirán un Plus de 10€ en el año 2.008. Por cada domingo trabajado a partir del 1 de Enero de 2.009, los/as trabajadores/as percibirán un incremento sobre la cantidad de este Plus, del porcentaje de IPC REAL resultante al 31/12/2008 más un 0,5%.

Para el personal que preste servicios en turno nocturno se considerará domingo o festivo trabajado si ha iniciado su jornada durante el domingo o la festividad.

Se establecen como Festivos Especiales los días 24 de diciembre en turno de noche, 25 de diciembre en los turnos de mañana y tarde, 31 de diciembre en turno de noche, 1 de enero en turnos de mañana y tarde, 5 de enero en turno de noche y 6 de enero en turnos de mañana y tarde; los/as trabajadores/as que realicen trabajos en dichos festivos percibirán para el año 2.008 un Plus de 30€ por cada día trabajado. Por cada uno de los festivos especiales trabajados a partir del 1 de Enero de 2.009, los/as trabajadores/as percibirán un incremento sobre la cantidad de este Plus, del porcentaje de IPC REAL resultante al 31/12/2008 más un 0,5%.

#### **ARTÍCULO 30º.- PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece para el año 2.008 un plus de transporte para todos los/as trabajadores/as con el fin de cubrir los gastos de desplazamiento, de 35,00€/mes o 1,75€ por día efectivamente trabajado.

A partir del 1 de Enero del 2.009 este plus se verá incrementado en el porcentaje de IPC REAL que resulte al 31/12/2008 más un 0,5%.

#### **ARTÍCULO 31º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.**

Todos los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo percibirán dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base convenio más antigüedad, las cuales serán abonadas respectivamente en las primeras quincenas de Julio y Diciembre del año.

En aquellas Empresas que mantengan conciertos de hospitalización e internamiento con el SAS o mutualidad de Funcionarios del Estado (MUFACE de forma directa o indirecta a través de otras empresas), se establece una tercera paga extraordinaria a abonar en la primera quincena de Octubre, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad- Esta paga podrá percibirse fraccionada en dos, en los meses de Octubre y Marzo de cada año, si así fuera acordado por las partes-



### **Artículo 32º. - JUBILACIÓN.**

En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Reales Decretos de 20 de Agosto de 1.981 y 19 de octubre del mismo año, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo (A.N.E.) y el Acuerdo Interconfederal (A.I.) las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador/a que al cumplir los 62 años solicite su jubilación en base a los mencionados Reales Decretos por otro/a trabajador/a que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, siempre y cuando dicha solicitud se realice conforme a la legislación vigente.

La edad obligatoria de jubilación se fija a los 65 años, salvo en aquellos casos en los que el trabajador no haya cotizado el periodo mínimo de carencia para jubilarse con derecho a pensión.

### **ARTÍCULO 33º.- DERECHOS SINDICALES.**

En los temas referentes a cuestiones sindicales que a continuación se relacionan, las partes se someten al ANE, AMI, AI, AES, Estatuto de los trabajadores, LOLS y Ley 2/91 sobre derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y demás disposiciones legales en cada momento.

- Comités de Empresas y Delegados de Personal Elecciones Sindicales, Reuniones de los/as trabajadores/as.

- Los/as trabajadores/as podrán solicitar de sus empresas que las Cuotas Sindicales se les descuenten en sus nóminas y se ingresen en las cuotas de la Central Sindical que se indiquen-

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales dispondrán del mismo crédito horario y tendrán los mismos derechos que los/as Delegados/as de Personal o miembros de Comité de Empresa de su centro.

Respecto a las horas sindicales, los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán acumular las mismas que les corresponden sin limite alguno en un miembro del Comité o delegado/a.

Cuando los/as delegados/as de personal o miembros de Comité de Empresa se liberen del trabajo por acumulación de horas sindicales de los demás delegados/as, la empresa sustituirá en su puesto de trabajo mediante contrato de interinaje a fin de que el resto de la plantilla no cargue con el trabajo correspondiente al/la liberado/a.

Los/as representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

El/la empresario/a procederá al descuento de la Cuota Sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del/la trabajador/a afiliado/a y previa conformidad, siempre de éste/a.

### **ARTÍCULO 34º.- PREMIO DE JUBILACIÓN.**

Las Empresa abonarán a los/as trabajadores/as que se Jubilen una paga especial consistente en mensualidades de sueldo base más antigüedad, de acuerdo con el siguiente baremo:

- De 10 a 14 años de antigüedad, 3 mensualidades.
- De 15 a 24 años de antigüedad, 5 mensualidades.
- De 25 años de antigüedad en adelante, 6 mensualidades.

### **ARTÍCULO 35º.- PLURIEMPLEO.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados/as de alta en otras Empresas.

### **ARTÍCULO 36º.- AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL.**

Consideramos a tal efecto introducir en las empresas un fondo de Acción Social para los/as trabajadores/as en lo referente a:

Los/as trabajadores/as y los demás miembros de su unidad familiar, en caso de enfermedad, podrán utilizar los medios de diagnóstico y tratamiento médico propios de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los gastos que se originen excepto por medicamentos. El concepto de Unidad Familiar será el que corresponda a efectos fiscales.

A una Ayuda por estudios de 45,36€ para el año 2.008. Esta ayuda será para los/as trabajadores/as que realicen estudios de Formación Profesional o Estudios Superiores, para percibir esta ayuda, el/la trabajador/a deberá justificar el haberse matriculado. Dicha ayuda se pagará entre los meses de Noviembre y Enero.

### **ARTÍCULO 37º.- DIETAS POR DESPLAZAMIENTO.**

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidad y por orden de los respectivos empresarios tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) 16,85€ por cada comida que se vea obligado/a hacer (almuerzo o cena).
- b) 83,99€ si debe pasar la noche fuera de su localidad de residencia.

Estas cantidades se actualizarán para el año 2.008, con la diferencia entre el IPC REAL que resulte al 31/12/2008 y el 4,2% que es el porcentaje correspondiente al IPC real del año 2.007. Para el año 2.009 se incrementará a la cantidad resultante en el año 2.008 el porcentaje del IPC real al 31/12/2008 más el 0,50%.

Dichas cantidades se consideraran como máximas y habrán de ser justificadas con factura o documento que acredite dicho gasto.

Con independencia del lugar al que deba hacerse el desplazamiento, la orden vendrá dada al trabajador por escrito.

### **ARTÍCULO 38º.- FUNCIONES.**

#### **PERSONAL TÉCNICO SANITARIO**

JEFE DE SERVICIOS.- Corresponden al mismo:

- a) Organizar y dirigir el Servicio dentro de las normas de Reglamento Interno del Establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección.

- b) Ostentar la Jefatura inmediata de personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñen un puesto de trabajo encuadrado en el servicio o haya sido adscrito al mismo.
- c) Velar por el perfecto funcionamiento del servicio por el debido cumplimiento de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.
- d) Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su servicio.
- e) Desempeñar cualquier otra función que señalen los reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la dirección.
- f) Realizar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del servicio y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.
- g) Celebrar reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.

#### MEDICO/A ESPECIALISTA.-

Corresponde a los/as Médicos/as Especialistas:

- a) La asistencia completa dentro de su especialidad de las personas acogidas al Centro de trabajo, ingresadas o no, que la hayan sido adscritas por el Jefe de Servicios o Dirección del Centro, de acuerdo a las normas reglamentarias.
- b) La asistencia especializada incluye la práctica de las técnicas exploratorias y quirúrgicas, en su caso, habituales de la especialidad, y abarcará tanto la asistencia ambulatoria y la de régimen de internamiento de aquellos pacientes que le hayan sido adscritos.
- c) La asistencia en los términos a que se refiere el apartado anterior, se prestará a requerimiento del Médico/a General o de otro especialista, Jefe de Servicios o Dirección del Centro.

#### MÉDICO/A INTERNO/A DE GUARDIA.-

Realizarán los turnos de guardia y complementaran las instrucciones que se deriven de las disposiciones reguladoras del servicio de urgencias del Centro.

FARMACÉUTICOS/AS.- Sus funciones serán:

- a) Propuesta de adquisición de medicamentos y material de curas, así como su clasificación, conservación, control y dispensación.
- b) Control y dispensación de estupefacientes.
- c) Control de los botiquines de las plantas de enfermería y servicios dependientes del Centro.
- d) Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y los medicamentos simples y compuestos designados en las farmacopeas y formularios oficiales.
- e) Formar parte de cuantas comisiones consultivas especifiquen los reglamentos de Régimen Interior, y concretamente de farmacia.
- f) Asesorar a la Junta Facultativa en materia de su competencia.
- g) Emitir los informes de su competencia y cuantos fueran solicitados por la Dirección.

ODONTÓLOGOS/AS.- Son aquellos/as titulados/as superiores que realiza funciones propias de su profesión. Ostentarán la categoría profesional que en cada caso se determine.

### **PERSONAL AUXILIAR SANITARIO**

JEFE DE ENFERMERÍA.- Será desempeñado principalmente por personal de enfermería, y sus funciones serán:

- a) Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería, velando por el adecuado cuidado de los asistidos.
- b) Analizar constantemente las actividades del personal e informar en orden a la eficacia del servicio.

- c) Mantener informada a la Dirección del centro de las actividades del servicio de Enfermería.
- d) Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.
- e) Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.
- f) Disponer de lo necesario para el adiestramiento del personal auxiliar diplomado y auxiliares de clínica de personal de enfermería.

SUPERVISOR/A DE ENFERMERÍA.- Será desempeñado necesariamente por personal de enfermería, y sus funciones serán:

- a) Asumir la responsabilidad del orden, disciplina y limpieza de la sala o servicio que le esté encomendado.
- b) Acompañar al/la médico/a en la visita a los Hospitalizados.
- c) Cumplir y hacer cumplir las indicaciones de los/as facultativos, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.
- d) Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los Hospitalizados.
- e) En el traslado de los hospitalizados a otra sala, servicio... dispondrán de lo necesario, cuidando de que se cumplan todos los requisitos establecidos reglamentariamente para estos casos.
- f) Solicitar, atendándose a las normas del reglamento interno del centro, el material necesario para atender a los asistidos en las salas o servicios.
- g) Distribuir y coordinar de acuerdo con la Jefatura de Enfermería las tareas que corresponden a todo el personal de enfermería de la Bala o servicio.
- h) Supervisar la distribución de las dietas.

A.T.S., D.U.E.S., ENFERMERAS Y MATRONAS.- son aquellos que estando en posesión del título correspondiente, realizan funciones en los Denominados Servicios Especiales (U.V.I., U.C.I., Laboratorio, Rayos X, Nefrología, urgencias, Psiquiatría, oncología, Quirófano, Anatomía Patológica, Puericultura y, unidades de Hospitalización), y realizan las siguientes funciones:

- a) Vigilar y atender a los/as pacientes en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, sobre todo en el momento en que estos requieran sus servicios.
- b) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
- c) Tomar presiones sanguíneas, pulso, temperaturas y cuantos controles fuesen necesarios.
- d) Auxiliar a los/as médicos/as, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e) Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.
- f) Cumplir cuantas funciones le faculden para el desempeño de titulación.

FISIOTERAPEUTAS.- Son aquellos/as que, estando en posesión del Diploma de Fisioterapeuta, realizan las siguientes funciones: La aplicación de tratamientos con medios físicos que, por prescripción facultativa, se prestan a los/as enfermos de todas las Especialidades de medicina y cirugía donde sea necesaria la aplicación de dichos tratamientos, entendiéndose por medios físicos: Eléctricos, térmicos, mecánicos, hídricos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en: Respiratorio, parálisis cerebral, neurología y neurocirugía, reumatología, traumatología y ortopedia, coronarias, lesiones medulares, ejercicios maternos pre y postparto y cuantas técnicas fisioterapéuticas puedan utilizarse en el tratamiento de enfermos.

TÉCNICOS ESPECIALISTAS.- Son aquellos/as que, con una formación específica, prestan sus servicios en ciertos departamentos tales como Laboratorio, Rayos X y Anatomía Patológica, y sus funciones son las inherentes a su titulación:

- a) Inventario manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.
- b) Inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.
- c) Colaboración en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, para los que están capacitados en virtud de su formación y especialidad.
- d) Colaboración en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.
- e) Almacenamiento, control y archivo de las muestras y preparaciones, resultados y registros.
- f) Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.
- g) Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio o unidad asistencial, o en los de la Institución de la que forme parte.

TECNICOS ESPECIALISTAS EN FARMACIA.- Son aquellos que con una formación específica prestan sus servicios en el departamento de Farmacia de un Hospital, sus funciones son inherentes a su titulación:

- a) Dispensación de medicamentos a los distintos servicios o plantas del Hospital.
- b) Preparación de fórmulas magistrales y normalizadas.
- c) Control de la recepción y salida de medicamentos.
- d) Introducción de datos en el ordenador.
- e) Colaboración y participación en los programas de formación en el que esté implicado el servicio.

AUXILIARES DE ENFERMERÍA, AUXILIARES DE CLÍNICA TITULADOS O NO.-

En los establecimientos de hospitalización e internamiento, tendrán como contenido funcional:

- a) Distribución, y en su caso, administrar la comida a los hospitalizados.
- b) Ayudar a los/as enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- c) Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- d) Recoger la ropa usada.
- e) Ayudar al DUE o similar, cuando fuere preciso en la aplicación de medicamentos.
- f) Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- g) Podrán recoger los datos clínicos, termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del/la enfermo/a, para lo cual haya recibido indicación expresa de los DUE o Médico/a responsable.
- h) Igualmente comunicarán a los DUE o médico/a responsable, los signos que llamen la atención o las espontáneas manifestaciones de los/as enfermos/as sobre sus síntomas.

En los establecimientos de asistencia y consultas, sin internamientos, las funciones de las Auxiliares de Enfermería serán: la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de los volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes y, en general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado/a, vienen a facilitar la función del Médico/a o DUE.

Todas estas funciones serán desempeñadas por Auxiliares de Enfermería estén titulados o no.

HIGIENISTA DENTAL.-

El Higienista Dental es el titulado de formación profesional de grado superior que tiene como atribuciones, en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental, la

recogida de datos, la realización de exámenes de salud, el consejo de medidas higiénicas y preventivas, individuales o colectivas, y la colaboración en estudios epidemiológicos.

Los Higienistas Dentales podrán desarrollar las siguientes funciones:

- a) Recoger datos a cerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica.
- b) Practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales.
- c) Controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen.
- d) Realizar examen de salud buco-dental.
- e) Aplicar fluoruros tópicos en distintas formas.
- f) Colocar y retirar hilos retractores.
- g) Colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas.
- h) Realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas.
- i) Colocar y retirar el dique de goma.
- j) Eliminar cálculos y tinciones dentales y realizar detartrajes y pulidos.

Y en general, sus funciones se adecuarán a lo prescrito en el Real Decreto 1.594/94 de 15 de Julio.

## **PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO**

CUIDADORES/AS.- Las funciones a realizar por los/as cuidadores/as serán las siguientes:

- a) Cuidaran, al igual que el resto de personal, de los/as enfermos/as no hagan uso indebido de enseres y ropas del centro, evitando su deterioro o instruyéndoles en el uso en el manejo de las persianas, cortinas y útiles de servicio en general.
- b) Velarán continuamente por conseguir el mayo orden y silencio posible en todas las dependencias del centro.
- c) Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontrasen en la limpieza y conservación del edificio y material.
- d) Vigilarán, asimismo, el comportamiento de los/as enfermos/as y de los visitantes, evitando que estos últimos fumen en las habitaciones, traigan alimentos o se sienten en las camas y, en general, toda aquella acción que perjudique al propio enfermo o el orden del centro.
- e) Cuidarán que los visitantes no deambulen por los pasillos y dependencia más que lo necesario para llegar el lugar donde concretamente se dirijan.

CELADORES/AS DE PLANTA, SANITARIOS Y MOZOS DE CLINICA.- Es el/la trabajador/a encargado/a de ayudar el personal sanitario, con funciones tales como el transporte de enfermos dentro del Centro u análogos que requieran o no esfuerzo físico, así Como aquellos que viniese desempeñando habitualmente.

Serán los/as encargados/as de situar y colocar al/la enfermo/a en las posiciones que les indique el DUE o Médico/a para la aplicación de las técnicas que necesite aplicar al/la enfermo/a.

Tramitarán o conducirán sin tardanza las comunicaciones verbales, documentales, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores, así como habrán de trasladar, en su caso, de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliarios que se requiera.

Ayudaran al personal sanitario al movimiento y traslado de enfermos/as encamados que requieran un trato especial en razón a sus dolencias para hacerles las camas.

Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares o visitantes de enfermos/as sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los/as mismos/as, y mucho menos de informar sobre el pronóstico de su enfermedad debiendo siempre orientar las; consultas hacia el/la médico/a encargado/a de la asistencia el/la enfermo/a.

También tendrán como misión todas aquellas funciones similares a las anteriores que le sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas.

CELADORES/AS DE PUERTA.- Cuidaran de que se cumplan las instrucciones y normas de acceso y estancia de los/as familiares y visitantes, no permitiendo la entrada más que a las personas autorizadas, cuidando no introduzcan en el recinto más que aquellos paquetes expresamente autorizados por la Dirección.

EDUCADORES/AS, MONITORES/AS Y ANIMADOR/AS SOCIOCULTURAL.- Tendrán las siguientes funciones:

- a) Es el personal encargado de enseñar a personas sanas, incapacitadas, o con problemas de salud a mantenerse activa por medio de juegos, manualidades o algún tipo de actividad que les ayude a un mejoramiento de su estado de salud y anímico.
- b) Preparar el programa de actividades, que pueden ser al aire libre o en sitios cerrados, preparando el local que se vaya a utilizar para ello; enseñándoles a ejecutar actividades nuevas, mostrando la forma correcta para realizarlas.
- c) Llevará el control y vigilancia de las actividades y de las personas que las realizan,
- d) Recogerán y mantendrán en perfecto orden el lugar establecido para ello.
- e) Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

## **PERSONAL DE COCINA**

JEFE/A DE COCINA.- Son los/as encargados/as de vigilar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el Menú del día, que ha de ser confeccionado con antelación, y el que se cuida con esmero tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes, en pro de un mejor servicio y economía. A él está subordinado el resto del personal destinado en su servicio, cuidando, por tanto, de que se cumplan sus instrucciones. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas para los enfermos por sección médica correspondiente.

COCINEROS/AS.-

- a) Se ocuparán de la condimentación de víveres, con sujeción al menú y regímenes alimenticios que se les facilite.
- b) Tendrán a su cargo la despensa diaria, cuidando de los artículos suministrados por la despensa-almacén, que irán extrayendo a medida que los necesiten para la confección del menú.
- c) Estarán atentos al número de raciones ordinarias que diariamente les comunicara la administración, así como en el horario en que se ha de retirar el desayuno, almuerzo merienda y cena para cada planta, tanto por lo que se refiere a enfermos/as como al personal de servicio con derecho a manutención.

AYUDANTES DE COCINA.-

Ayudarán al/la cocinero/a en los trabajos que exijan una menor formación profesional, deberá poner en todo momento el máximo de interés para adquirir los conocimientos profesionales para pasar a una superior categoría.

PINCHES.-

- a) Bajo las ordenes del/la cocinero/a, efectuarán la preparación de víveres para su condimento.
- b) Encendido y mantenimiento de hornos y hogares, así como su limpieza.
- c) Limpieza de útiles de cocina y comedor; limpieza de los locales de la cocina.

FREGADOR/A.- Es el/a trabajador/a encargado/a de lavar la vajilla, cristalería, cubertería y toda clase de menajes propios de la dependencia. Tendrá especial cuidado en el manejo y conservación de este material, al objeto de evitar roturas, y procurará retener el menor tiempo posible el material sucio. Tendrá a su cargo la limpieza del servicio de cocina.

## **PERSONAL DE MANTENIMIENTO**

JEFE DE TALLER.- Se incluye en esta categoría aquellos/as que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por si solos/as, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

MECÁNICO/A CALEFACTOR.- Sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia ininterrumpida de las calderas de calefacción, agua caliente, frigoríficos, etc., así como su mantenimiento, manejo y limpieza.
- b) Mantenimiento y limpieza de muebles de acondicionamiento, radiadores o conducciones; instalación de vapor, conducciones, válvulas y purgadores; hornos crematorios, central de esterilización, hervidores, esterilizadores y material análogo.
- c) Recepción y control de los envíos de combustible y su consumo.
- d) Trabajos de taller relacionados con las instalaciones a su cargo.

ELECTRICISTA.- Tendrán las siguientes funciones:

- a) Mantenimiento, conservación y limpieza del cuadro general de baja tensión, cuadros secundarios y mecanismos eléctricos de toda clase y vigilancia de la caseta de alta tensión.
- b) Atención del alumbrado interior y exterior del edificio, instalaciones de alumbrado y fuerza y socorro.
- c) Mantenimiento y limpieza de baterías de acumuladores, puesta a punto y reparación de aparatos eléctricos y averías eléctricas de urgencia y ascensores.
- d) Trabajos de taller derivados de la conservación de las instalaciones, rebobinado de motores, relés y, en general, las funciones de carácter eléctrico que se les encomienden.

CONDUCTOR/A MECÁNICO.- son los/as conductores/as de vehículo automóvil que sepan ejecutar, como Mecánico/a-Conductor, toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

JARDINERO/A.- Es el personal que tiene a su cargo el arreglo, conservación, limpieza y mantenimiento de los jardines y zonas verdes del Centro.

ALBAÑIL.-

- a) Vigilancia y limpieza periódica tejados y bajadas de agua pluviales; red de alcantarillado y chimeneas.
- b) Revestimiento de refractarios en calderas, corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas, y pequeñas obras en tabaquería, rozas y escayola.
- c) Mantenimiento en general del edificio en lo que a su oficio se refiere.

PINTOR/A.-

- a) Tendrán a su cargo la conservación y renovación de pinturas de los locales, tanto interiores como exteriores.
- b) Pintura y esmaltado de muebles clínicos y servicios generales.

CARPINTERO/A.-

- a) Mantenimiento, engrase, barnizado y reposición de puertas, mamparas y utensilios de madera.



- b) Construcción y renovación de muebles de madera, acoplamiento de armarios empotrados, estanterías y colocación y revisión de cerraduras.
- c) Reparación de persianas y trabajos de taller, propios del oficio.

#### FONTANERO/A.-

- a) Mantenimiento y limpieza de la instalación de fontanería y agua caliente, red de desagüe en la parte que concierne al edificio; pequeñas ampliaciones y mejoras de la red.
- b) Vigilancia en el suministro de agua, con atención a las salas de bombas elevadoras, depósitos, autoclaves de presión y análogos.
- c) Corte y colocación de cristales y plomería, así como los trabajos de taller correspondientes a las funciones anteriores.

PELUQUERO/A.- Llevarán a cabo todos los trabajos propios de su oficio, en relación con los/as enfermos/as ingresados/as en el centro.

PEÓN.- Son aquellos/as trabajadores/as que sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados.

### **PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES**

PORTERO/A.- Se consideran incluidos en esta categoría los/as que, a las órdenes inmediatas de los/as conserjes, efectúan la vigilancia de puertas y accesos a los distintos establecimientos del Centro. Cuidarán de que se cumplan las instrucciones directas de la administración general y regularán igualmente la entrada de personal y visitantes.

CONSERJE.- Ejercerá, por delegación de la dirección o administración, la jefatura de personal de ordenanzas, Porteros/as y vigilantes, y ordenará y dirigirá el cumplimiento del cometido de los mismos. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes del control.

ORDENANZA.- Se consideran incluidos/as en esta categoría los/as que, en las oficinas o dependencias comunes, tienen por misión hacer recados, recoger y entregar la correspondencia dentro del centro y vigilar las puertas de acceso de las dependencias administrativas.

VIGILANTE NOCTURNO.- Es el/la trabajador/a que ejerce las funciones de portero/a, si bien referido a la jornada nocturna debiendo, así mismo, vigilar el exterior del edificio cuando así lo ordene la dirección o administración.

#### TELEFONISTA.-

- a) Tendrán a su cargo la centralita del centro, atendiendo las comunicaciones de servicio interior urbano e interurbano, recogiendo y transmitiendo a los correspondientes servicios las comunicaciones que reciba en su ausencia.
- b) Llevarán el control de las conferencias telefónicas que se celebren, ya sean particulares o de carácter oficial.
- c) Tendrán a su cargo el buscapersonas.

#### LAVANDERA.-

- a) Efectuarán los trabajos relacionados con el lavado de las ropas y prendas del Centro, previa clasificación y recuento de las mismas, así como su secado, bien sea a mano o utilizando los medios mecánicos oportunos.
- b) Se ocuparán de la limpieza de los locales de los servicios de lavaderos.

COSTURERO/A.- Son los/as trabajadores/as que, con conocimientos específicos de costura, realizan las funciones propias de su categoría.

PLANCHADOR/A.- Se ocuparán del planchado de toda clase de prendas, bien sea a mano o por procedimientos mecánicos; también tendrán a su cargo la limpieza de los locales de los servicios de plancha.

LIMPIADOR/A.- Atenderán la limpieza de los locales en general, dependencias y enseres del Centro.

## **PERSONAL DE COMEDOR**

### JEFE DE COMEDOR.-

- a) Son los/as trabajadores/as responsables de la dirección del comedor y de todo el personal adscrito al mismo, supervisará el mantenimiento, condiciones de limpieza, higiene, salubridad y perfecto funcionamiento de toda la maquinaria, utensilios, enseres de comedor, procurarán la formación y darán enseñanzas al personal a sus órdenes para su formación profesional.
- b) Realizarán asimismo cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se lea pueda encomendar en relación con su actividad objeto de su función.

CAMARERO/A.- Son los/as trabajadores/as que sirven las comidas, estarán a las órdenes del Jefe de comedor y realizarán su trabajo con la mayor diligencia, corrección y orden. Deberán poseer conocimientos elementales de cocina, en su aspecto teórico, a fin de poder informar en todo momento sobre la confección de los distintos platos del menú. Atenderá, cuando lo hubiese, el comedor del personal dependiente del Centro.

AYUDANTE.- Es el trabajador que a las órdenes de Jefe de Comedor o camarero/a, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituir ocasionalmente al camarero/a, corriendo a su cargo la limpieza y mantenimiento, para tenerlo en perfectas condiciones, de la maquinaria y utensilios propios de su trabajo, poniendo especial cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

## **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

ADMINISTRADOR/A.- Es el/la responsable de todos los servicios administrativos y estará a las órdenes de la Dirección Administrativa del establecimiento, la cual podrá delegar funciones de la misma.

JEFE ADMINISTRATIVO.- Corresponde al/la mismo/a dirigir la sección a su cargo, coordinando y controlando el funcionamiento de la misma. Estará bajo las órdenes del Administrador y deberá supervisor las tareas realizadas por el personal adscrito a su servicio.

JEFE DE NEGOCIADO.- Corresponde al/la mismo/a:

- a) Dirigir el Negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito el mismo.
- b) Cooperar con los demás puestos de Jefe de Negociado bajo las órdenes del Jefe de Administrativos, al mejor despacho de los asuntos administrativos.

OFICIALES ADMINISTRATIVOS.- Son los/as trabajadores/as que realizan funciones de contabilidad y administración general.

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS.- Son los/as trabajadores/as que se dedican al apoyo material, ejercicio y desarrollo de las tareas administrativas propias del centro, así como de la preparación y tratamiento de los datos para la informática.

TRABAJADOR/A SOCIAL.- Sus funciones serán las propias de su titulación.

## **ARTICULO 39°.- CLÁUSULA DE DESCUELGO EMPRESA EN SITUACIÓN DE DÉFICIT O PERDIDAS-**

El porcentaje de incrementos Salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores. Asimismo, para evitar situaciones económicas irreversibles, también se podrá tener en cuenta las revisiones para ejercicios contables siguientes.

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

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

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, Podrán utilizarse informes de auditores-censores jurados de cuentas.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, en caso de discrepancia, deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precise (balance, cuentas de resultados e informe de auditores censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento Salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se podrá sustituir el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, Para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

A pesar de alejarse algunas de las condiciones contempladas en el presente artículo, aquellas empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla Salarial deberán poner en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los/as trabajadores/as. La Comisión Paritaria resolver en término no superior a quince días hábiles sobre la aplicación de los índices reductores.

Para la evaluación de las situaciones de déficit o pérdidas se estará a lo acaecido en los tres ejercicios anteriores. En los casos en los que operen unas previsiones adversas, se estará a lo que se prevea en los ejercicios siguientes, siempre que esté suficientemente justificado.

## **ARTÍCULO 40°.- COMISIÓN MIXTA.-**

Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio se constituye una Comisión Mixta que estará compuesta por dos representantes de la parte empresarial y dos en representación de los/as trabajadores/as. Ambas representaciones deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designara cuando así lo estime conveniente.

### **Las competencias de dicha Comisión serán:**

- Interpretación del texto del Convenio.
- Arbitraje de los problemas que le sean sometidos por las partes.

### **Procedimiento de la Comisión Mixta:**

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las empresas y trabajadores/as se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolver mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los/as miembros de la Comisión.

Los Acuerdos se enviarán a los/as interesados/as en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los/as miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haberse celebrado la reunión, la Comisión enviará el Acta de la misma a los/as interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

#### **Convocatoria de la Comisión Paritaria:**

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se reunirá con carácter ordinario, al menos, cada tres meses; pudiendo realizarse su convocatoria ordinaria o extraordinaria por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la misma, recogándose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Junto a la convocatoria, la parte convocante deberá enviar a los demás miembros de la Comisión Mixta el escrito donde se ponga la cuestión objeto de debate.

#### **Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria:**

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas cedes de la Asociación de Empresarios/as y Trabajadores/as firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los Empresarios/as en Cádiz, c/ Feduchy nº 12 por AHOCA, y para la representación de los/as Trabajadores/as en Cádiz, Avda.- de Andalucía nº 6 – 2ª planta por CC.OO.

Si se llegarán a agotar sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (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/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

#### **ARTÍCULO 41º.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador expresando la fecha y hechos que la motivan.

a) Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.
2. La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
4. La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o trabajadores del centro cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
5. Los descuidos en la conservación de bienes muebles/inmuebles que tuviese a su cargo o fuese responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

b) Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

1. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de mes.
2. La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
3. La suplantación de otro trabajador, alterando entrada y salida al trabajo.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o al paciente en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
5. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la misma.
6. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
7. La reiteración o reincidencia que supongan tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido anterior amonestación escrita.

c) Faltas Muy Graves.

Se considerarán Faltas muy graves:

1. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante dos días consecutivos o tres alternos en el período de un mes.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado como consecuencia de la prestación de servicios.

3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
4. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
5. La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a las empresas o a los pacientes.
6. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas, dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía.
7. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de seis meses.

### **SANCIONES.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal o escrita, salvo las faltas cometidas a tenor del apartado a)2 que será sancionado con suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta doce días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 13 a 30 días o despido disciplinario.

### **ARTÍCULO 42.- PROCEDIMIENTO Y PRESCRIPCIÓN.**

#### **Procedimiento**

Para la imposición de sanciones que impliquen como mínimo suspensión de empleo y sueldo, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito, que necesariamente tendrán que ser tomadas en consideración por parte de la empresa por si aportaran elementos esclarecedores de los hechos en su propio descargo.

Para la imposición de sanciones de faltas muy graves será requisito previo, a la notificación al trabajador, la comunicación a los representantes de los trabajadores, expresando los hechos que la motivan y la fecha de efectos de las mismas.

Cuando se trate de sanciones a Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, cualquiera que fuese su gravedad, será preceptivo la incoación de expediente contradictorio.

#### **Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

### **PRIMERA**

AHOCA se compromete a comunicar a sus asociados/as que en las medidas de sus posibilidades intenten mantener y fomentar los puestos de trabajo en el Sector, dada la grave situación de paro que atraviesa la provincia de Cádiz.

### **SEGUNDA**

Las Empresas asociadas a AHOCA se comprometen que en caso de pasar de la situación concertada a no concertada o viceversa de forma inmediata aplicaran en cada caso los pluses Y pagas que les correspondan por su situación.

### **TERCERA**

El pago de las diferencias salariales producidas con motivo de este Convenio se realizará al mes siguiente de su publicación en el BOP.

### **CUARTA**

A partir del 1 de Enero de 2005, la jornada semanal se establece en 37 horas, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio. Se establece un cómputo anual de la jornada de 1.635 horas de trabajo efectivo. La reducción de la jornada es de 1 hora semanal con respecto a la establecida en el Convenio de 2004. Esta reducción se acumulará en jornadas completas, correspondiendo un total de 7 días de descanso más al año. La regulación de su aplicación será competencia de la comisión paritaria o mediante negociación entre los representantes de los trabajadores delegados por esta comisión paritaria y la empresa.

### **QUINTA**

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

En el caso de que por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente Convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del Convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

**ANEXO I**

**TABLA SALARIO BASE DEL CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS  
DE CARÁCTER PRIVADO DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ DEL 1 DE ENERO AL 31 DE  
DICIEMBRE DE 2.008**