



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del Centro Clínica de Badajoz (Clideba).

Asiento: 06/017/2008. (2008061129)

Visto: el texto de Convenio Colectivo de trabajo del centro CLÍNICA DE BADAJOZ (CLIDEBA), código de Convenio 0601242, suscrito el seis de marzo de dos mil ocho por la mesa negociadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo); artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE de 6 de junio) y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de Distribución de Competencias en Materia Laboral (DOE de 27 de febrero), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Igualdad y Empleo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 1 de abril de 2008.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

ACTA FINAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CLÍNICA CLIDEBA EN BADAJOZ

En Badajoz siendo las 12:38 horas del día 6 de marzo de 2008, reunidos la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Clínica Clideba, de una parte la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L., representada por:

LUIS PINILLA ALBARRÁN,
LORETO DOMÍNGUEZ APARICIO,
TERESA SÁNCHEZ HOLGUÍN,
M.ª DOLORES FERNÁNDEZ-BAILLO TEMBLEQUE y
VERÓNICA CERÓN LLORENTE (Asesora).

Y de otra el Comité de Empresa, compuesto por:

ANTONIO GARCÍA MARÍN,
M.ª NIEVES GUERRERO MAYORAL,
NIEVES BALSERA PARTIDO,
CECILIO GONZÁLEZ TESORO,



MERCEDES GIL CUBERO,
JOSÉ JOAQUÍN MARTÍNEZ,
JUANA ENTISNE y
MAYDA ROMERO MURILLO.

Leído todo el articulado del Convenio ambas partes aceptan su contenido comprometiéndose a su cumplimiento y dan por aprobado el mismo, finalizando con ello la negociación del CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍENICA CLIDEBA DE BADAJOZ DE LA EMPRESA IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L., 2005-2009.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍENICA "CLIDEBA" DE BADAJOZ DE LA EMPRESA IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L., 2005-2009

De una parte la empresa IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L., representada por Luis Pini-lla Albarrán con DNI 8844321 Q en representación de la empresa en virtud de apoderamiento.

De otra parte, el Comité de Empresa del Centro de Trabajo CLIDEBA de la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L., asesorado por los Sindicatos CCOO y SISAEX.

Constituidos en Comisión Negociadora, en la representación que ostentan acuerdan el siguiente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo de CLIDEBA en la provincia de Badajoz, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, y regulan las relaciones laborales entre CLIDEBA y el personal que presta sus servicios en dichos Centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a dicha actividad.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en CLIDEBA mediante contrato y relación laboral.
2. De acuerdo con cuanto antecede, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:
 - a) La actividad que se limite al desempeño del cargo de Consejero de CLIDEBA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.
 - b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.



Las personas que se hallen incursoas en los casos de exclusión quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil o mercantil).

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio se establece por cinco años, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2009. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Badajoz.

Las tablas salariales tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005 exclusivamente respecto de los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Base.
- Complemento de destino.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el presente Convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo.

Artículo 4. Garantía personal.

CLIDEBA garantiza que como consecuencia del presente Convenio ningún trabajador verá disminuidas sus retribuciones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobasen o invalidasen algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria del convenio colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido. Si los trabajos de la comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo, en caso contrario se someterá el tema a la ASEC.

CAPÍTULO II

ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

Artículo 6. Comisión Paritaria del Convenio.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por ocho personas: cuatro elegidas por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos, y cuatro por la Dirección de CLIDEBA. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores, con voz y sin voto.



2. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:
 - a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
 - b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.
 - d) Intervención con carácter previo al sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC-EX).
3. La Comisión Paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que se sometan a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.
4. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
5. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS. De acuerdo con lo previsto en la Resolución de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la C.A. de Extremadura de fecha 16.3.98 y publicada en el DOE de 16.4.98, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura, las partes intervinientes en el presente Convenio se someten al contenido del mismo, según lo establecido en las Estipulaciones Segunda y Tercera y artículo 6 y siguientes del Reglamento.

El procedimiento se substanciará a través del Servicio de Mediación y Arbitraje reglamentariamente previsto.

En los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o práctica de la empresa, se habrá de instar con carácter previo la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio. Sólo tras la falta de acuerdo en la misma, entrarán en vigor los mecanismos de actuación del Órgano de Conciliación y Mediación.

Será obligatorio el procedimiento de mediación cuando lo solicite una de las partes legitimadas. Por cuanto al procedimiento de arbitraje se refiere, se estará a lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Reglamento que ampara el contenido del presente apartado.

La vigencia de este acuerdo se somete a la del Acuerdo interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 7. Plantilla de personal.

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio Colectivo.



Corresponde a la Dirección de CLIDEBA la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control, así como la verificación y evaluación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente. Se oirá al Comité de Empresa, el cual emitirá informe preceptivo en los supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

En el Capítulo VIII del presente Convenio se establecen los grupos de clasificación del personal sujeto al mismo y sus funciones.

Artículo 8. Ingresos y vacantes.

Las vacantes que se produzcan en CLIDEBA, como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación, o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva y que puedan suponer una promoción real del personal de CLIDEBA, podrán ser cubiertas por los trabajadores de la misma que hayan manifestado su voluntad de cambio de puesto de trabajo y que, a juicio de la Dirección reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo. Se informará al Comité de Empresa del procedimiento que en cada caso se establezca para materializar la provisión citada.

A los efectos indicados en el apartado precedente CLIDEBA se compromete a publicar y comunicar al Comité de Empresa todas las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como la previsión de vacantes definitivas que puedan producirse, con la antelación necesaria para facilitar la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto que en su caso se oferte.

Las vacantes que se produzcan de forma imprevista y cuya cobertura resulte precisa e imperiosa para el mantenimiento de la actividad asistencial serán objeto de contratación provisional, procediéndose a su cobertura permanente según lo previsto en los apartados anteriores a la mayor brevedad posible.

Los puestos directivos o reservados a mandos intermedios se cubrirán por el procedimiento de libre designación, informándose por escrito al Comité de Empresa.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la representación legal de los trabajadores, que emitirá informe con carácter previo a la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o a la modificación de los ya existentes, en el plazo máximo de quince días naturales.

**Artículo 10. Facultades de la dirección de la empresa.**

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.
2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.
3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
4. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores con una antelación de treinta días a la fecha de efectividad. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 11. Obligaciones de la empresa.

1. Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por los trabajadores en jornada ordinaria con un rendimiento normal.
2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

Artículo 12. Derechos de los trabajadores.

1. El de ocupación efectiva.
2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.
3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
4. El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
5. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 13. Obligaciones de los trabajadores.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.



2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, el trabajador prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. El trabajador y el empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 14. Jornada laboral.

Se establece una jornada en cómputo anual para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, que se fija en:

- 1.765 horas anuales la jornada para 2005,
- 1.755 horas anuales la jornada para 2006,
- 1.745 horas anuales la jornada para 2007,
- 1.735 horas anuales la jornada para 2008 y 2009,

en turno diurno, con un límite máximo de 48 horas semanales, incluidas guardias.

Sin embargo, las jornadas pactadas sólo tendrán efecto a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Por ello, si con anterioridad a su entrada en vigor, algún o algunos trabajadores hubieran realizado una jornada anual superior de la pactada en el párrafo anterior en aplicación de la jornada del anterior Convenio Colectivo de Clideba, dichos trabajadores no tendrán derecho a reclamar ninguna compensación por el exceso trabajado.

Los trabajadores que no puedan cumplir la jornada anual pactada por motivo del cumplimiento de los descansos legales obligatorios, no sufrirán pérdida de derechos como consecuencia de ello.

Los trabajadores dispondrán de una pausa de 20 minutos en el transcurso de su jornada laboral, computada como trabajo efectivo, estableciéndose los turnos para el ejercicio del descanso, atendidas las necesidades del servicio.

La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán el establecimiento de jornadas especiales, derivadas de actividades que así lo requieran, teniendo en cuenta los descansos que corresponda.

La Dirección de CLIDEBA, establecerá las planillas en función de la actividad asistencial teniendo en cuenta los diferentes grupos profesionales recogidos en el Capítulo VIII. Dichas planillas tendrán carácter mensual y se darán a conocer con quince días de antelación a los trabajadores y sus representantes. En la medida de lo posible la Dirección del centro intentará dar a conocer a los trabajadores sus planillas antes del plazo indicado de quince días. Estas planillas podrán ser modificadas como consecuencia de alteraciones del ritmo asistencial o incidencias no previstas al efectuar la programación ordinaria con estricto cumplimiento de la legalidad vigente. Se procurará que todo el personal disfrute del descanso semanal en domingo de la forma más equitativa posible, de acuerdo con el calendario establecido.

**Artículo 15. Horas extraordinarias.**

Se acuerda la supresión total de horas extraordinarias, entendidas como tales las que superen las horas pactadas como jornada laboral.

Se exceptúan de esta consideración las realizadas por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose como tales las que se realicen en situaciones de urgencias, ausencias imprevistas de trabajadores, reparaciones de siniestros y daños extraordinarios, que serán considerados como coyunturales o de fuerza mayor.

En el supuesto de realización de horas extras, dentro de los términos establecidos en el presente convenio, se retribuirán con un incremento con respecto al precio de una hora normal de trabajo del 55% para los años 2005 y 2006 y del 60% para los años 2007, 2008 y 2009. Podrá valorarse la compensación mediante descanso, incrementando asimismo el tiempo en un 55% para los años 2005 y 2006 y del 60% para los años 2007, 2008 y 2009.

Artículo 16. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o a la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Los trabajadores podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos de quince días naturales de duración. El fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se solicitará a la empresa con dos meses de antelación, autorizándose esta circunstancia salvo necesidades derivadas de la actividad asistencial, razonando la negativa.

El calendario de vacaciones se aprobará en febrero, estableciéndose el mismo para todos los turnos. Para la configuración del calendario citado se tendrá en cuenta un sistema rotatorio de turno de vacaciones que valorará los factores siguientes:

- a) Rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya solicitado un año el periodo correspondiente al mes de julio, opte a disfrutar el agosto siguiente, y así sucesivamente.
- b) Antigüedad en la empresa.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamento, atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, se facilitará el disfrute de las vacaciones durante el mismo periodo.

Cuando por necesidades del servicio un/a trabajador/a no pueda disfrutar las vacaciones dentro del periodo asignado, la empresa le compensará con una gratificación de 450 €.



Si durante el periodo de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso hospitalario y/o intervención quirúrgica, este periodo no se computará a efectos de vacaciones, siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro de los tres días siguientes a dicha situación, si ello fuera posible, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones que le quedasen dentro del año natural.

Artículo 17. Licencias y permisos. Reducción de jornada.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que continuación se relacionan y por la duración que se indica:
 - a) Quince días naturales por contraer matrimonio, o registrarse en el Registro de Parejas de Hecho. Será necesario la presentación a la empresa de la oportuna certificación administrativa expedida por el registro de parejas de hecho, en la que conste la fecha de la resolución por la que se acuerda su inscripción. Este permiso podrá disfrutarse conjuntamente a las vacaciones anuales siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitiesen, requiriendo para ello autorización expresa de la empresa. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable el cómputo comenzará a partir del primer día laborable.
 - b) En caso de nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave que conlleve hospitalización, o fallecimiento del cónyuge o persona conviviente con análoga relación de afectividad o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y/o parientes que dependan y convivan con el trabajador, siempre que se acredite en todos los casos la dependencia y la convivencia de modo fehaciente, con el oportuno certificado de empadronamiento. La duración será de tres días con carácter general que podrán ser ampliados a cuatro si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 150 kilómetros. Dicho permiso se concede con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo. El permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua previo aviso a la empresa, excepto en el supuesto del permiso por fallecimiento cuyo disfrute deberá realizarse tras producirse el hecho causante.
 - c) Dos días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
 - d) Dos días consecutivos por traslado de domicilio habitual.
 - e) Una hora al día por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividirse en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria, salvo que por la trabajadora se opte por la reducción de jornada indicada en el apartado siguiente 2.b). Si ambos progenitores trabajan y el permiso lo disfruta el padre, deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que la madre no lo disfruta.
 - f) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficialmente reconocidos, oposiciones a plazas convocadas por las Administraciones Públicas, así como, en los términos establecidos legalmente, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.



- g) Un día de permiso por intervención CMA de familiares de hasta el primer grado de consanguinidad.
- h) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.
- i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia o de familiar de primer grado, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- j) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a deba asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo. Es obligación del trabajador la asistencia y aprovechamiento de los cursos, salvo que esté en periodo vacacional.

2. Reducción de jornada por motivos familiares.

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido físico, psíquico o sensorial, o 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, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más trabajadores de la misma generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante. Sólo podrá disfrutar de la citada reducción uno de los cónyuges siempre y cuando ambos trabajen en la empresa.
- b) Por razones de lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo que pueden dividir en dos fracciones. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada diaria normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser concedido indistintamente al padre o la madre.

Asimismo, previa solicitud escrita, el trabajador tendrá derecho a acumular esta reducción de jornada de una hora diaria, de tal manera que pueda disfrutar de la misma continuamente en periodos mensuales o semanales, a su elección.

También podrá optar el trabajador por acumular el total del permiso por lactancia de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad en un total de 14 días naturales.

La empresa deberá conceder esta acumulación, salvo que las necesidades del servicio no lo permitiesen, en cuyo caso deberá justificar motivadamente su denegación.

En ningún caso se acordarán acumulaciones de reducciones de jornadas que impliquen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de otros empleados, salvo conformidad de éstos.

**Artículo 18. Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.****1. Suspensión del Contrato de Trabajo.**

Con carácter general se estará a lo dispuesto para la suspensión del contrato de trabajo en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo especificado en los apartados siguientes, los supuestos de suspensión temporal de contrato de trabajo llevarán aparejadas en general las siguientes consecuencias:

- a) Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.
- b) Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social, salvo objeción legal.
- c) Derecho absoluto al reingreso al término de la suspensión.
- d) Cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa.

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de seis años o mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. La excedencia voluntaria.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, sin derecho a prórroga.

La excedencia lo será con derecho a reserva y conservación del puesto de trabajo y cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa en el caso de solicitarse por tiempo inferior a un año, debiendo reincorporarse en este caso el



trabajador en la fecha de expiración de la excedencia, y entendiéndose en otro caso producido a todos los efectos el abandono del puesto de trabajo.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave, o sometidos a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con un plazo de, al menos, treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma, y por escrito.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

— Excedencia por cuidado de hijos:

En el caso de excedencia para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; este derecho se mantendrá durante el segundo año de excedencia siempre que el trabajador preavise con dos meses de antelación a la expiración del primer año de su voluntad de continuar en dicha situación. En caso de falta de preaviso, o en todo caso, durante el tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad en la empresa.

— Excedencia por cuidado de familiares:

En el caso de excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y esté acreditado médicamente, que no desempeñen actividad retribuida, la excedencia será concedida sin derecho a retribución alguna.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; durante el resto del tiempo que dure la excedencia tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Excedencia especial.

El trabajador enfermo en situación de incapacidad temporal pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en dicha situación, según la normativa vigente.



El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta definitiva por enfermedad y/o por resolución del EVI. De no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

5. Excedencia forzosa.

Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula la legislación laboral común vigente.

Todo lo regulado anteriormente sobre los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 19. Igualdad de sexos.

Todas las condiciones que se pactan en este Convenio en materia de retribución afectarán por igual a ambos sexos y sin discriminación alguna.

Artículo 20. Estructura retributiva.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, conforme a la siguiente estructura:

1. Salario base.
2. Complementos:
 - 2.1. De destino.
 - 2.2. Específico
 - 2.3. Productividad.
 - 2.4. Antigüedad.
 - 2.5. Transitorio
 - 2.6. Incapacidad Temporal.
3. Pluses:
 - 3.1. Festivos y domingos.
 - 3.2. Nocturnidad.
 - 3.3. Guardias localizadas.



Los pluses de toxicidad, peligrosidad y especial dedicación se entienden subsumidos en los de destino y productividad.

4. Conceptos extrasalariales.

4.1. Dietas y desplazamientos.

La estructura salarial que se fija en el presente artículo tiene carácter enunciativo por lo que a los pluses se refiere, pudiendo negociarse la modificación de los mismos, así como la cuantía que en su caso se asigne en el supuesto de que se perciban por los trabajadores.

REVISIÓN SALARIAL.

En la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC nacional REAL se procederá a la regularización salarial que exista entre el IPC previsto y el REAL publicado, así como los atrasos que se hubieran generado que se abonarán en una sola vez.

- Año 2005 y 2006. IPC nacional REAL sobre salario base y Cto. de destino.
- Año 2007. IPC nacional Real más 4% adicional sobre salario base y complemento de destino para todas las categorías.
- Año 2008. IPC nacional más 1% adicional sobre salario base y complemento de destino para todas las categorías, estando dicho porcentaje adicional condicionado al cumplimiento del objetivo presupuestario de Clideba para el ejercicio 2008 aprobado por la Dirección corporativa. La relación y descripción de las acciones y/o medidas que se plantearan a los trabajadores para mejorar el grado de implicación del personal para alcanzar los objetivos presupuestarios se realizará de mutuo acuerdo entre la dirección del centro y los miembros del Comité de empresa.
- Año 2009. IPC nacional sobre salario base y complemento de destino para todas las categorías. Se establece un plus de incentivos o gratificación para todos los trabajadores del 1% sobre salario base y complemento de destino en función del cumplimiento de los objetivos presupuestarios fijados por la Dirección de la empresa para el 2009. Este porcentaje se abonará en un Plus de incentivo aparte sin que suponga incremento de los conceptos establecidos en las tablas salariales.

Artículo 21. Otras retribuciones.

1. Horas extraordinarias.
2. Pagas extraordinarias (junio y diciembre).

Artículo 22. Salario base.

El salario base es igual para cada uno de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.



Su percepción se llevará a cabo distribuida en doce mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias previstas en el artículo anterior.

Artículo 23. Complementos.**1. Complemento de destino.**

Cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de destino, cuya cuantía se establecerá en función de la especialidad, peligrosidad o penosidad que el mismo presente.

Para tener derecho a un determinado complemento de destino, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a media jornada laboral. En caso contrario, se percibirá solo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en catorce mensualidades ordinarias.

2. Complemento específico.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio el hasta ahora denominado complemento personal pasará a denominarse complemento específico.

Dicho complemento retribuye la pertenencia a una determinada categoría profesional y únicamente la percibirán aquellas categorías que se determinen en las tablas salariales.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y se percibirá sólo en proporción a la jornada de trabajo establecida por contrato.

3. De productividad.

Determinados trabajadores podrán percibir por su especial dedicación y rendimiento un complemento que tanto por su establecimiento como tratamiento tendrá carácter individualizado y particular, correspondiendo en todo caso a la Dirección de la Empresa la determinación del trabajador a quien se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía, de carácter variable, no consolidable y no incluíble en la masa salarial.

Cuando desaparezcan las causas que hayan motivado la percepción del complemento de productividad, quedará éste sin efecto.

Este concepto se procederá a revisar por la Comisión paritaria tras la firma del presente Convenio.

4. Antigüedad.

Se mantiene en la estructura retributiva y continúa congelado su devengo, si bien el importe se incrementará anualmente con arreglo al porcentaje que le corresponda a cada trabajador aplicado al salario base de cada perceptor.



5. Transitorio.

Para aquellos supuestos en los cuáles la aplicación del régimen retributivo previsto en el Convenio minore las retribuciones reales ya percibidas por los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor. Este complemento transitorio será compensable y absorbible con las subidas que se produzcan hasta su completa absorción.

6. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de baja por incapacidad temporal, y siempre que el trabajador, salvo fuerza mayor, presente a la empresa el parte médico en el plazo de tres días desde su expedición, la empresa se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador del seguro de enfermedad o accidentes desde el primer día, hasta el total del salario real, en los siguientes casos:

- a) Por incapacidad temporal motivada por intervención quirúrgica u hospitalización desde el momento del acto quirúrgico o ingreso y durante un periodo máximo de treinta días.
- b) En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.
- c) En enfermedad común a partir del quinto día y hasta un máximo de treinta días.

Artículo 24. Pluses.

Los días festivos, domingos y las guardias localizadas estarán a lo que se establece a continuación.

1. Festivos y domingos: Los días festivos y domingos trabajados se compensarán a razón de 19,5 € por día. Los festivos, además, se compensarán con tiempo libre.
2. Nocturnidad: Las horas trabajadas durante las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con el complemento de 12,5.
3. Guardias localizadas: Las horas de localización se abonaran a razón de:
 - Personal auxiliar no titulado: 1,96 euros.
 - Personal auxiliar titulado: 2,04 euros.
 - Personal titulado especialista: 2,28 euros.
 - Personal diplomado y jefaturas: 3,08 euros.
 - Personal licenciado: 4,42 euros.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se estará a lo previsto en el presente Convenio, abonándose en su caso dentro del mes siguiente a aquél en el que se efectuaren.

**Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, que se percibirán antes del día 20 del mes que corresponda.

Se compondrá del salario base, complemento de destino y antigüedad, exclusivamente para los trabajadores que mantengan tal complemento, en los términos previstos en el presente Convenio; su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 27. Conceptos extrasalariales: Dietas y desplazamientos.

Tendrán derecho a dietas los trabajadores que por necesidades de la empresa o trabajo deban desplazarse de la localidad donde está el centro de trabajo y/o pernoctar fuera de su domicilio.

Se abonarán dietas al personal que acredite tener derecho a las mismas.

Artículo 28. Percepción de las retribuciones.

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador, debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo facilitado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 29. Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, que se descontará en la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la Empresa, que será objeto de trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

CAPÍTULO VII**PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL****Artículo 30. Promoción y formación profesional.**

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la Empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su



adecuación técnica a las funciones que deben desempeñarse, mediante formación teórica, técnica y clínica, explicación de casos prácticos y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad profesional, acogiéndose al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO VIII CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 31. Grupos de clasificación y categorías profesionales.

Los trabajadores de CLIDEBA, se clasifican de acuerdo con los grupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I. Personal directivo.

Gerente.

Director Asistencial.

Director médico.

Director de enfermería.

Director Económico-Financiero.

Grupo II. Licenciados o titulados superiores:

Rama asistencial: Médico, Farmacéutico, etc.

Rama administrativa: Ingeniero, Economista, etc.

Grupo III. Titulados medios o diplomados

Rama asistencial: DUE, ATS, Enfermera, Fisioterapeuta, etc.

Rama administrativa: Informático, Diplomado empresariales, Graduado Social, Ingeniero Técnico, etc.

Grupo IV. Técnicos titulados no diplomados:

Rama asistencial: TEL, TER, TEMN, Auxiliar de enfermería, etc.

Rama administrativa: Oficial administrativo, Auxiliar administrativo, Auxiliar informática, Jefe de almacén, etc.

Funciones de servicios diversos: Oficiales de mantenimiento, Cocinero, etc.

Grupo V. Personal no titulado auxiliar:

Rama asistencial: Celador, etc.

Rama administrativa:

Funciones de servicios diversos: Limpiador, Camarero, Lavandero, Ayudante de servicios generales, Ayudante de cocina, Ayudante de mantenimiento, Mozo de almacén, etc.

Artículo 32. Funciones asignadas a los distintos grupos.

En razón de la función que desempeña el personal se clasifica en:



Personal de Dirección y Supervisión.

Personal de Servicios Asistenciales.

Personal de Servicios Administrativos.

Personal de Servicios Diversos.

Artículo 33.

Bajo la denominación de Personal de Dirección y Supervisión se engloba a los empleados que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asigna mayoritariamente funciones de dirección y supervisión.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Administrativos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente, funciones de tipo administrativo.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Diversos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo diverso, que no pueden ser consideradas ni asistenciales ni administrativas.

Artículo 34. Clasificación del personal por su cargo.

En razón al cargo confiado el personal directivo y de supervisión, cuya actividad queda regulada por este Convenio, se clasifica en:

- De mando superior.
- De mando intermedio.

Se considera personal de alta dirección y consejo aquél al que se le han confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Consejero Delegado, Director General, Director-Gerente, Administrador, etc., y cualquier otro que, con otra denominación, signifique el desempeño de cargo de máximo nivel de responsabilidad en la gestión del Centro Asistencial.

Se considera personal de mando superior aquél al que se le han confiado algunos de los cargos que, a título indicativo se enumeran seguidamente: Director Médico, Director de Enfermería, Director Administrativo o Económico-Financiero. Y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

Se considera personal de mando intermedio aquél al que sea confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Jefe de Servicio, Unidad, etc., y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo de segundo nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

**Artículo 35. Clasificación del personal por grupos profesionales.**

En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por convenio, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Licenciados o Titulados superiores.
- Diplomados o Titulados medios.
- Técnicos titulados no diplomados.
- Personal no titulado auxiliar.

Artículo 36. Licenciados o Titulados superiores.

Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan, con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

Artículo 37. Diplomados o Titulados medios.

Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan, con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados.

Artículo 38. Técnicos Titulados no diplomados.

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

Artículo 39. Personal no titulado auxiliar.

Son los empleados que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función.

Artículo 40. Contenido funcional de los puestos de trabajo.**40.1 Personal con cargo directivo.**

El contenido funcional de los puestos de trabajo que tengan encargadas funciones directivas, de control y supervisión, serán desarrollados mediante especificación contractual entre las partes, en razón a la mayor o menor responsabilidad del cargo y de la diversa complejidad y dimensión de cada centro asistencial.

40.2 Licenciados o Titulados superiores.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

40.3 Diplomados o Titulados medios.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

40.4 Técnicos titulados no diplomados.

El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo profesional que seguidamente se detalla es meramente enunciativo, pudiendo ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del trabajo.

1. Técnico de laboratorio, de Rayos X, etc.

Efectúa y/o colabora en la realización de las técnicas precisas para la práctica de determinaciones analíticas, exámenes radiológicos, actos terapéuticos y funciones análogas. Actúa bajo control y supervisión, directos o indirectos, del Técnico Superior. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia.

2. Auxiliar de Enfermería.

Según el destino al que cada trabajador esté asignado. podrá realizar todas o alguna de las siguientes tareas:

- Colaborar en el trabajo asignado al personal técnico sanitario, acatando y ejecutando las órdenes emanadas de sus superiores.
- Acoger y orientar a los usuarios, recoger volantes y documentos, realizar en general todas aquellas actividades que, sin tener carácter profesional específico, facilitan la función del técnico correspondiente.
- Ayudar a los pacientes en su higiene personal y sus necesidades, tanto de tipo fisiológico como motriz.
- Preparar y disponer el material y útiles necesarios, recogiendo el utilizado y enviando la ropa usada a lavandería. Realizar la limpieza del material y/o aparatos clínicos en uso en las dependencias donde esté destinado.
- Ayudar al Técnico cuando fuere preciso en la práctica de curas, aplicaciones medicamentosas, realización de exploraciones.
- Preparar y distribuir el alimento y/o bebida a los usuarios. Cuando el estado del paciente lo requiera, le administrará los alimentos.
- Hacer las camas de los usuarios, excepto cuando por el estado del paciente corresponda hacerlo al técnico.
- Recoger cuando el personal técnico se lo indique los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del paciente.



- Comunicar al técnico responsable los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los pacientes sobre su sintomatología.
- Realizarán excepcionalmente especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su urgencia o afectación del normal desarrollo de las actividades sanitarias así lo aconsejasen, pudiendo ayudarse en las mismas de celadores.
- Colaborarán y realizarán aquellas actividades sanitarias para los que las faculta su titulación.

3. Técnico Administrativo:

Efectúan tareas administrativas específicas según el puesto de trabajo y función encomendada. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacidad y experiencia.

4. Auxiliar Administrativo:

Se incluyen en este grupo los anteriores Ayudantes de Servicios Generales que no están encuadrados en algunos de los nuevos grupos.

40.5 Personal no titulado no asistencial.

1. Limpiadora, etc.

- Colabora en las tareas asignadas al personal sanitario ejecutando las tareas encomendadas.
- Cuida la limpieza, aseo y ordenación de las dependencias y útiles del centro.

2. Camarera servicio cafetería.

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

3. Cocina.

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

4. Oficiales de oficios diversos (Electricista, Fontanero, Carpintero...).

40.6 Personal no titulado asistencial.

Engloba los puestos de trabajo de los llamados hasta ahora Ayudantes de servicio-celadores.

- a) Colabora en las tareas sanitarias al auxiliar sanitario realizando las tareas encomendadas.
- b) Realiza las funciones más pesadas y/o mecánicas como colaborar en la movilización de pacientes, transporte de los mismos, de cadáveres o útiles y equipos sanitarios.
- c) Tendrá a su cargo el traslado de los enfermos tanto dentro como fuera de la institución; siempre y cuando el paciente no necesite una atención especializada para dicho traslado.



- d) Tramitarán y conducirán sin tardanza las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados, así como habrán de trasladar, en su caso de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario sanitario.
- e) Realizarán excepcionalmente, especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su dificultad en el manejo de objetos o peso de los mismos así lo aconsejasen.
- f) Realiza encargos fuera del recinto hospitalario.

Artículo 41. Clasificación del personal por su permanencia.

Según su vinculación y permanencia se clasificará el personal de la forma siguiente:

- A) Personal fijo: Es aquel que de un modo permanente se precisa para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.
- B) Personal interino: Es aquel que temporalmente se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- C) Personal temporal: Aquel que se contrata para realizar trabajos de carácter temporal o eventual por circunstancias de la producción o realización de una obra o servicio determinado.

Artículo 42. Empleo.

Contrato de trabajo. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional, categoría y periodo de prueba.

Artículo 43. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes:

- a) Tres meses para licenciados.
- b) Dos meses para diplomados.
- c) Un mes para técnicos y administrativos.
- d) Quince días para el personal no cualificado.

Las situaciones de incapacidad, maternidad o adopción y acogimiento interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 44. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con quince días de antelación, recibiendo acuse de recibo con fecha anterior a la que corresponda a la baja definitiva.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado en el preaviso.



CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 45. El comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones y derechos:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a.1. Marcha económica de la empresa:

Semestral sobre la evolución general del negocio y la situación de producción y ventas, sobre su programa futuro de producción y evolución prevista del empleo en la empresa.

Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones por participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.2 Contratación:

Entregar las copias básicas de los contratos en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.

a.3 Supuestos de subcontratación y previsiones sobre celebración de nuevos contratos:

Trimestralmente información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

a.4 Finalización de la relación laboral individual.:

El presidente del Comité de Empresa, o miembro del Comité en quien delegue, estará presente en el momento de la firma del finiquito, siempre que así sea requerido por el trabajador.

a.5 Registro de trabajadores:

El presidente del Comité de Empresa o miembro del Comité en quien delegue estará presente en cualquier registro que la empresa ordene de taquillas o efectos particulares de un trabajador.

a.6. Trabajos de categoría inferior:

La encomienda de funciones de inferior categoría deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, debiendo comunicarse por escrito, realizándose por el menor periodo posible, con notificación a la representación de los trabajadores.



a.7. Cambios de titularidad de la empresa:

Será informado siempre que se produzca el cambio de titularidad, por razones distintas a la herencia por fallecimiento.

a.8. Horas extraordinarias: El Comité de Empresa recibirá mensualmente información con especificación de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

a.9. Cotizaciones a la seguridad social: Deberá recibir información acerca de la situación de la empresa en cuanto a listado de las cotizaciones a la Seguridad Social, a través de los TC1 y TC2 de los que se proporcionará copia todos los meses.

a.10. Absentismo, salud y medio ambiente laboral: Con independencia de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se informará al menos trimestralmente sobre el índice de absentismo, con expresión de sus causas, accidentes de trabajo producidos, enfermedades profesionales, así como consecuencias de ambas situaciones; también de los índices de siniestralidad, estudios que se realicen en la empresa sobre medio ambiente laboral y de los medios de prevención de la salud laboral que se utilicen y evaluación de los riesgos de los distintos servicios.

a.11. Pago de salarios por sistema diferente al efectivo:

Deberá comunicar previamente al Comité de Empresa, cuando el empresario abone los salarios por método distinto al efectivo, sea mediante talón bancario, abono en cuenta corriente o libreta de ahorros, transferencia o cualquier otro sistema a través de bancos o cajas de ahorro.

a.12. Movilidad geográfica traslados individuales o plurales:

Se comunicarán al Comité de Empresa con una antelación de 30 días.

a.13. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Se dará copia al Comité de Empresa de los escritos de preaviso de este tipo de despido.

b) El Comité de Empresa será informado y emitirá informe:

b.1. Reclasificación profesional por trabajos de superior categoría:

Deberá conocer y emitir informe por todos los procesos de reclasificación profesional para la realización de funciones de superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes.

b.2. Planes de formación profesional.

b.3. Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

b.4. Movilidad geográfica (traslados colectivos):

Con carácter previo a la notificación de traslado, se abrirá un periodo de consultas no inferior a 15 días.



b.5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo:

Se abrirá un periodo de consultas no inferior a 15 días.

b.6. Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor y despido colectivo:

Se comunicará la apertura de un periodo de consultas, acompañando toda la documentación precisa para acreditar las causas del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

c) Otros derechos, obligaciones y garantías.

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías legalmente establecidas en esta materia.

Artículo 46. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales cada uno, con este crédito se podrá constituir una bolsa de horas que podrá utilizar cualquier miembro del Comité de Empresa previa aceptación de los demás miembros, comunicándolo a la empresa con una antelación de quince días.

En cuanto a la acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 47. Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima informando del contenido del orden del día. El personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Principios de ordenación.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.



2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
5. La apertura de expediente contradictorio por falta grave o muy grave será notificada al Comité de Empresa.
6. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Artículo 49. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
 - c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
 - d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.
 - e) La desatención y falta de corrección del trato con el público, cuando se produce por primera vez, y sin que se perjudique gravemente la imagen de la empresa.
2. Se considerarán como faltas graves:
 - a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
 - c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la Empresa o sus clientes.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.



- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
 - h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez ocasional o encontrarse bajo la influencia de drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas u otras análogas, en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal. Deberá mediar la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.
 - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, fehacientemente demostrada.
 - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
 - o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.
 - p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.,
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, fehacientemente advertida.



- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en los términos previstos en el apartado 2).
- c) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado fehacientemente demostrada.
- e) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- f) El acoso sexual.
- g) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, advertida por escrito.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f) del presente artículo.
- i) 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 consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes
- j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- k) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- m) La embriaguez habitual o el efecto causado en el trabajo por el uso de drogas que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave en las faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

Artículo 50. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días.
 - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 9 días.
 - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 9 días a 1 mes, traslado a Centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.



Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 51. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta grave y muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. La Dirección del Centro podrá, si así lo estima pertinente, nombrar Instructor encargado de incoar el expediente y proponer la resolución que estime procedente. De este expediente se dará traslado al Comité de empresa para que, por ambas partes, y en el plazo de siete días puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede de formular alegaciones, se procederá por la empresa a resolver el expediente, imponiendo en su caso al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún están al amparo del periodo reglamentario de garantías.

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, sin perjuicio de los plazos legalmente establecidos para hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y perseguibles de oficio.

Artículo 52. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, convenio colectivo y demás normas de aplicación, así como la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 53. Salud y seguridad en el trabajo.

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores 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 trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.



La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores 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 trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

2. Participación de los trabajadores:

- a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de los riesgos laborales. La constitución del comité de seguridad y salud laboral, sus competencias y facultades así como las reuniones periódicas están definidas en los artículos 38 y 39 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 54. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal que por su actividad así lo requiera el vestuario idóneo y preciso para la realización de dicha actividad, con inclusión de todas las prendas que puedan constituir el uniforme completo. Se considera un mínimo de provisión dos uniformes o equipos completos de trabajo por año y el real decreto 783/2001, por el que se aprueba el reglamento sobre radiaciones ionizantes.

Artículo 55. Protección de radiaciones.

En esta materia se dará cumplimiento por la empresa a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 783/2001, por el que se aprueba el reglamento sobre radiaciones ionizantes.

Artículo 56. Revisión médica periódica.

Todo el personal, a su ingreso en la Clínica y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión por cuenta de la empresa. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

**Artículo 57. Protección de la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la L.P.R.L. deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible a presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora afectada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Despido y extinción del contrato.

La empresa no podrá realizar despidos en los siguientes casos, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el derecho a los permisos y excedencias señalados:



- a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del mismo; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

Artículo 59. Aseos.

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para los trabajadores, en el número y condiciones establecidas en la normativa vigente.

Disposición adicional.

En lo no contenido en este Convenio se estará en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías establecidas en esta materia.

ANEXOS (TABLAS SALARIALES 2005)**TABLA SALARIAL 2005**

Categoría	Salario Base	Complemento de Destino	Complemento específico (antes Complemento personal)
MÉDICOS	1141,91	72,12	811,37
FARMACEÚTICO	999,18	48,08	238,75
INFORMÁTICO	999,18	48,08	90,15
INGENIERO TÉCNICO	999,18	48,08	221,24
ATS, DUE, PRACTICANT	815,65	48,08	486,07
ADMINISTRATIVO	747,68	36,06	246,82
TÉCNICOS ESPECIALIST	699,77	36,06	0,00
AUXILIAR DE ENFERMER	679,71	12,02	17,32
AUXILIAR ADMVO	634,71	12,02	0,00
MANTENIMIENTO	625,33	12,02	165,24
CELADOR	625,33	12,02	87,01
COCINA	625,33	12,02	0

**TABLA SALARIAL 2006 *Con revisión de IPC REAL DEL AÑO 2005**

Categoría	Salario Base	Complemento de Destino	Complemento específico (antes Complemento. personal)
MÉDICOS	1170,46	73,92	811,37
FARMACEÚTICO	1170,46	49,28	68,05
INFORMÁTICO	1024,15	49,28	90,15
INGENIERO TÉCNICO	1024,15	49,28	221,24
ATS, DUE, PRACTICANT	1024,15	48,56	486,07
ADMINISTRATIVO	766,36	39,96	246,82
TÉCNICOS ESPECIALIST	717,26	39,96	0,00
AUXILIAR DE ENFERMER	696,69	12,32	17,32
AUXILIAR ADMVO	660,10	12,50	0,00
COCINERO/A	717,26	36,96	0,00
MANTEMIENTO	650,35	12,50	165,24
CELADOR	650,35	12,50	87,01
AYUDANTE COCINA	650,35	12,50	0

TABLA SALARIAL 2007 *Con revisión de IPC REAL DEL AÑO 2006

Categoría	Salario Base	Complemento de Destino	Complemento específico (antes Complemento. personal)
MÉDICOS	1216,16	76,81	811,37
FARMACÉÚTICO	1064,14	51,2	68,05
INFORMÁTICO	1064,14	51,2	90,15
INGENIERO TÉCNICO	1064,14	51,2	221,24
ATS, DUE, PRACTICANT	868,67	51,2	486,07
ADMINISTRATIVO	796,28	38,4	246,82
TÉCNICOS ESPECIALIST	745,26	38,4	0,00
AUXILIAR DE ENFERMER	723,89	12,8	17,32
AUXILIAR ADMVO	677,92	13,84	0,00
COCINERO/A	736,62	37,96	0,00
MANTEMIENTO	667,9	12,84	165,24
CELADOR	667,9	12,84	87,01
AYUDANTE COCINA	667,9	12,84	0

• • •