

## Consejería de Trabajo y Política Social

### **6894 Resolución de 30-05-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Establecimientos Sanitarios, Hospitalización y Asistencia.- Exp. 17/05.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Establecimientos Sanitarios, Hospitalización y Asistencia, (Código de Convenio número 3000515) de ámbito Sector, suscrito con fecha 26-04-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### **Resuelvo**

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 30 de mayo de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

### **Convenio Colectivo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, año 2005.**

#### **Capítulo I**

#### **Ámbito de aplicación**

##### **Artículo 1. Ámbito Territorial.**

El Presente Convenio será de aplicación para toda la Región de Murcia.

##### **Artículo 2. Ámbito Funcional.**

Las normas de este Convenio, regulan las relaciones laborales de todas las Empresas destinadas a Centros Sanitarios de Hospitalización y Asistencia privados, así como los que pertenezcan a Fundaciones o Instituciones religiosas.

Asimismo será de aplicación a los Consultorios particulares, Laboratorios de Análisis Clínicos, Clínicas Dentales, Sanatorios Psiquiátricos, Ambulatorios mixtos, Centros y Establecimientos mutuales o benéficos,

ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, con la sola excepción de las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

##### **Artículo 3. Ámbito Personal.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, tanto de carácter fijo, interino o temporal, que presten sus servicios a las Empresas incluidas en su ámbito funcional. Con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales, reguladas por disposiciones legales de carácter general.

##### **Artículo 4. Ámbito Temporal.**

La duración del presente Convenio será de un año, es decir del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2005, y entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín de la Región de Murcia, si bien los efectos económicos del mismo, cualesquiera sea la fecha de su publicación se retrotraerán al 1º de enero de 2005.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, y en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por plazos de un año, en su parte normativa, con excepción de la Tabla Salarial, que se verá incrementada en el Índice de Precios al Consumo, fijada por el I.N.E. para el año inmediatamente precedente más un punto y medio.

##### **Artículo 5. Efectos.**

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las Empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejoras que vinieran satisfaciendo las Empresas con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, siempre que consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las condiciones aquí acordadas.

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las Empresas al entrar en vigor este Convenio, así como de los derechos adquiridos por los trabajadores, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

d) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### Artículo 6.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien 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 podrá emitir un informe, no vinculante, en el plazo máximo de quince días naturales, y siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

#### Artículo 7.- 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 promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3.- Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.

4.- Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente convenio.

5.- La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración de vida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el art. 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6.- 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. En todo caso, se respetaran las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

#### Artículo 8.- Obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1.- Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal 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 9.- Derechos de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

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 su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5.- El de respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6.- El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7.- El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

8.- Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### Artículo 10.- Obligaciones de los Trabajadores.

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

2.- En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las ordenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

### Capítulo III

#### Clasificación del personal

##### Artículo 11.- Clasificación Funcional.

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, en atención de la «función» que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

**Grupo I. Personal directivo:** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

- I.1 Director Médico.
- I.2 Director Administrativo.
- I.3 Subdirector Médico.
- I.4 Subdirector Administrativo.

**Grupo II. Personal Técnico:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

##### II.1) Titulados Superiores.

- 1.1 Letrado o Asesor Jurídico.
- 1.2 Químico.
- 1.3 Economista.

##### II.2) Titulados de Grado Medio.

- 2.1 Graduado Social.
- 2.2 Asistente Social.
- 2.3 Profesor de Educación Física.
- 2.4 Técnicos de Prevención

**Grupo III. Personal Sanitario:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

##### III.1 Personal Sanitario Titulados Superiores.

- 1.1 Médico Jefe de Servicio.
- 1.2 Médico.
- 1.3 Farmacéuticos
- 1.4 Odontólogos

##### III.2 Personal Sanitario Titulados de Grado Medio.

- 2.1 Jefe de Enfermería.
- 2.2 Supervisor de Enfermería.
- 2.3 D.U.E., A.T.S., Enfermera y Matrona.
- 2.4 Fisioterapeuta.

**Grupo IV. Personal Sanitario Auxiliar:** Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

- IV.1 Técnico Especialista Sanitario.
- IV.2 Auxiliar de Clínica.
- IV.3 Celador.
- IV.4 Cuidador psiquiátrico.

**Grupo V. Personal Administrativo:** Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

- V.1 Administrador.
- V.2 Jefe de Sección.

V.3 Contable, Programador.

V.4 Oficial Administrativo.

V.5 Auxiliar Administrativo, Operador.

V.6 Recepcionista.

V.7 Telefonista.

V.8 Aspirante.

**Grupo VI. Personal Subalterno:** Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

VI.1 Ordenanza.

VI.2 Portero.

VI.3 Vigilante Nocturno.

VI.4 Botones.

**Grupo VII. Personal de Servicios Generales:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

VII.1 Gobernanta.

VII.2 Personal de Cocina y Cafetería.

2.1 Jefe de Cocina.

2.2 Cocinero/a.

2.3 Ayudante de Cocina.

2.4 Jefe de Cafetería.

2.5 Camarero/a.

2.6 Ayudante Camarero.

2.7 Fregador/a.

2.8 Pinche.

VII.3 Personal de Almacén, Lavandería y Limpieza.

3.1 Encargado de Almacén, de Lavandería o de Limpieza.

3.2 Mozo de Almacén.

3.3 Lavandera-Planchadora.

3.4 Limpiadora.

**Grupo VIII. Personal de oficios varios:** Este grupo comprenderá las siguientes categorías profesionales.

VIII.1 Jefe de Mantenimiento.

VIII.2 Mecánico.

VIII.3 Oficial 1ª de Oficios varios.

VIII 4 Oficial 2ª de Oficios varios.

VIII 5 Peón.

Los «Grupos y Categorías Profesionales», especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las categorías, si las necesidades y volumen del Centro Asistencial no lo requieren.

##### Artículo 12.- Definición de Categorías Profesionales.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, son las que se reflejaban en el Anexo I del Convenio de 1997, del que formaban parte integrante y que se mantienen vigentes.

**Artículo 13.- Clasificación del Personal por la Permanencia.**

Según su «permanencia» al servicio de la empresa, el personal se clasificara 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 o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter «temporal o eventual», considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales.

A tenor de lo previsto en el apartado 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del «Contrato de duración determinada», por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a doce, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

**Capítulo IV****Ingresos, excedencias, movilidad funcional, ceses y despidos****Artículo 14.- Ingresos.**

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación. Pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

**Artículo 15.- Vacantes.**

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o función serán cubiertas atendiendo a los siguientes criterios de prioridad.

1.- El personal de la plantilla, siempre que tenga la capacidad o en su caso la titulación correspondiente. Si varios trabajadores reunieran dichas cualidades tendrá prioridad el trabajador con más antigüedad en la empresa.

2.- El estar prestando o haber prestado servicios en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

La empresa informará sobre la capacidad del aspirante a cubrir la vacante, a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal y de los superiores jerárquicos de la sección de trabajo donde se haya producido la vacante, sin que sea obstáculo para cubrirla el pertenecer a distinto grupo profesional.

Una vez cubierta la vacante, el trabajador elegido quedará sometido para la consolidación de su nueva categoría, al correspondiente periodo de prueba. Si la vacante es cubierta por un trabajador de la plantilla de la empresa, el citado periodo de prueba quedará reducido a la mitad de los previstos en el artículo siguiente.

**Artículo 16.- Periodo de Prueba.**

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

a) Personal de los grupos I, II y III: 2 meses.

b) Personal de los grupos IV y V: 1 mes.

c) Personal de los grupos VI, VII y VIII: 15 días

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado, se incrementará en 1 mes.

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

La empresa y el trabajador, estarán respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

**Artículo 17.- Movilidad Funcional.**

Las empresas podrán, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la «Movilidad funcional» a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional. Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 18.- Trabajos de Superior Categoría.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.



Si el trabajo de superior categoría, es desempeñado por un plazo superior a tres meses consecutivos o cuatro alternos, dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio.

#### **Artículo 19.- Trabajos de Inferior categoría.**

La empresa por necesidades justificadas, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que venga desempeñando, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial. Esta situación no podrá prorrogarse más de dos meses, en el periodo de un año.

#### **Artículo 20.- Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a una empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de: un mes para el personal de los grupos profesionales I, II y III, y 15 días para el resto de los grupos profesionales.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso. En caso de no satisfacer la empresa puntualmente el importe de la liquidación, dentro del plazo de los cinco primeros días del mes siguiente a su cese, se penalizará a la misma, con la obligación de satisfacer al trabajador, el importe de un día de haber, por cada día de retraso en el pago de la citada liquidación.

#### **Artículo 21.- Finiquitos.**

El documento en el cual se declara terminada la relación laboral con la empresa y satisfechos sus derechos económicos, será puesto a disposición del trabajador antes de ser firmado, para que la examine y estudie en un plazo de cinco días hábiles.

### **Capítulo V**

#### **Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones**

#### **Artículo 22.- Jornada de Trabajo.**

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1826 horas.

No obstante la empresa, en función de sus necesidades y previo acuerdo con los representantes de personal o con los propios trabajadores cuando no existan aquellos, podrá establecer la «Jornada Irregular» durante todo el año o parte de él, para todos o algunos de los grupos profesionales que integran la plantilla. De tal forma

que puedan realizarse jornadas diarias de hasta diez horas, siempre que en cómputo anual no se supere la jornada indicada en el párrafo anterior y debiendo respetarse los periodos de descanso diarios y semanal preceptivos.

#### **Artículo 23.- Horarios.**

El horario de trabajo, dadas las especiales características de las empresas sujetas a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de personal o los propios trabajadores, cuando aquellos no existan. El Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 31 de enero de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice en régimen de turnos, tendrán garantizados tres días naturales de descanso, cada periodo de catorce días naturales, de los que al menos dos días deberán ser consecutivos. Si alguno de estos días coincidiese con alguno de los festivos oficiales, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de descanso, para compensar dicho festivo.

#### **Artículo 24.- Horas Extraordinarias.**

Se considera positivo los efectos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la reducción de horas extraordinarias al mínimo.

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada o de la distribución semanal, que en cada momento realice la empresa. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiendo ser sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

#### **Artículo 25.- Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, y que serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre,

salvo pacto en contrario. No pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año

Los turnos de vacaciones se programaran durante los tres primeros meses del año, por la empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa. Estos turnos serán rotatorios, para todo el personal, dentro de cada departamento o sección.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común o accidente no laboral, que precisara internamiento hospitalario, las vacaciones quedarán interrumpidas por el plazo de tiempo que durase la hospitalización y el trabajador tendrá derecho a completar el periodo de días no disfrutados, cuando dentro del año natural se reincorpore al trabajo. La fecha se ajustará a las necesidades del servicio.

#### **Artículo 26.- Licencias.**

El trabajador avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) Durante 28 naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Durante 5 días naturales, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y durante 2 días en caso de hermanos de ambos cónyuges, pudiendo solicitar la ampliación de la licencia, por el tiempo necesario, aunque sin derecho a retribución..

c) Durante 5 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos cónyuges. En caso de hermanos, tíos, primos, abuelos o nietos de ambos cónyuges, se concederán 2 días.

d) Durante 3 días naturales, en caso de alumbramiento de esposa y 5 días, en caso de que esta precise intervención quirúrgica.

e) Durante 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres de ambos cónyuges.

f) Durante 1 día natural, en caso de bautizo o comunión de hijos.

g) Durante 3 días naturales, por traslado de domicilio.

h) Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional.

i) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, y por el tiempo preciso, el permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente «Volante» visado por el facultativo.

j) Durante los 11 meses, posteriores al parto, las mujeres trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen.

k) El trabajador que tenga a su cargo directo algún menor de seis años, minusválido físico o psíquico, deberá estudiar conjuntamente con la empresa el horario que mejor se acomoda al problema familiar planteado.

En los casos b), c), d), e) y f), y previa justificación, la licencia se ampliara por el tiempo preciso, sin que pueda exceder de 3 días, si hubiera necesidad de desplazamiento fuera de la provincia.

#### **Artículo 27.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, durante su vigencia, se concederá en los casos siguientes:

A) Sea cual sea la antigüedad del trabajador en la empresa, se le concederá excedencia forzosa, si a sido nominado o elegido para cargo público o sindical, de ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de su servicio en la empresa. Su duración se extenderá mientras dure en el cargo que la determina. Y su ingreso deberá solicitarse, dentro del mes siguiente al de su cese en el mismo.

B) Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso, por un periodo mínimo de tres meses, contados a partir de la terminación del descanso postnatal, y máximo de tres años, en este caso a contar desde de la fecha de nacimiento o adopción, para atender el cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción.

Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los trabajadores, que no tengan la antigüedad prevista en el párrafo de este apartado, se podrán acoger a lo establecido, al efecto, en el apartado 3º del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Los trabajadores, con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso, por un periodo mínimo de tres meses y un máximo de cinco años, en los casos de:

1.- Tener que hacer frente a graves circunstancias familiares, como enfermedad o invalidez del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos, siempre que no exista otro familiar que pueda asistir al mismo.

2.- Tener que dedicarse a la realización o preparación de estudios, oposiciones o concursos, dirigidos a la obtención de algún título, que le sea necesario profesionalmente al trabajador, dentro de este sector de Actividades Sanitarias.

D) Los trabajadores, avisando con un mes de antelación, tendrán derecho a un «Permiso sin sueldo», para atender asuntos propios, por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de seis meses. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que el tiempo de excedencia se compute a efectos de antigüedad en la empresa.

La excedencia voluntaria, se concederá a aquellos trabajadores que con un año de antigüedad en la empresa y por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años, lo solicite por cualquier motivo.

Esta excedencia solo concede el derecho preferente a reingresar en la empresa, siempre que haya vacantes de igual o similar categoría a la suya o se produzca en un futuro, y siempre que se haya solicitado el reingreso con al menos un mes de antelación a la terminación de la excedencia. Asimismo durante esta situación, no se computará su vigencia a efectos de antigüedad, en la empresa.

## Capítulo VI

### Condiciones Económicas

#### Artículo 28.- Retribuciones.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extrasalarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, bien a su cargo o las abonadas en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado.

#### Artículo 29.- Salario Base.

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo II, del presente convenio, del que forma parte integrante.

#### Artículo 30.- Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de complemento salarial por antigüedad, trienios al 6% sobre los salarios bases vigentes en cada momento, si bien y a tenor de lo que se establecía en el párrafo 2º del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, al cumplirse el 5º trienio, el incremento por antigüedad será del 25%, en lugar del 30% que resultaría de aplicar la escala anterior, salvo para aquellos trabajadores que ya lo tuvieran consolidado o en trance de adquisición a la entrada en vigor del citado Estatuto de los Trabajadores. Dichos trienios se harán efectivos a partir del día 1º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el devengo, y hasta un máximo de 10 trienios.

#### Artículo 31.- Complemento de Puesto de Trabajo.

Dentro de este grupo de complementos salariales, podemos distinguir los siguientes:

##### A) Plus de Especialidad:

En razón de la mayor especialidad, peligrosidad o penosidad, que conlleva el desempeño de un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento salarial, con el nombre de «Plus de Especialidad», para aquellos trabajadores que perteneciendo a los grupos profesionales de Personal Sanitario, Titulado y Auxiliar, ocupen puestos en alguno de los departamentos o secciones, debidamente delimitados, siguientes:

- Quirófano.
- Radioterapia
- Radioelectrografía
- Medicina Nuclear
- Laboratorio de Análisis.
- Unidad de cuidados intensivo.
- Centro Psiquiátrico.
- Reanimación y Rehabilitación.
- Unidades de grandes quemados.
- Unidades de diálisis.
- Unidades de Infectocontagiosos.
- Cámaras Hiperbáricas.

Para tener derecho a percibir este «Plus», 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.

Cuando la adscripción al puesto no tenga tal carácter, solo se percibirá el Plus en razón de los días u horas en que se desempeñen trabajos en dicho puesto.

La cuantía del «Plus de Especialidad» será, mensualmente, del «15%» del salario base diario.

**B) Plus de Nocturnidad:**

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 6 de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de «Plus de Nocturnidad», consistente mensualmente en un «30%» sobre el salario base diario.

Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese inferior a 4 horas el citado plus de nocturnidad se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario nocturno fijo.

Dado el carácter «funcional» de estos complementos salariales, los mismos solo se percibirán mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en las circunstancias que den origen a tal devengo. En consecuencia su percepción, no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

**Artículo 32.- Horas Extraordinarias.**

Las empresas afectadas por este Convenio, se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo en casos de urgencia o de necesidad imprescindible.

Su realización, en cualquier caso, no podrá ser superior a las 80 horas anuales. Y su abono, de efectuarse en metálico, en cuyo caso llevará un incremento del «40%» sobre el salario hora individual, deberá hacerse durante el mes siguiente a su prestación; si bien las empresas podrán optar por compensarlas por horas de descanso en cuantía equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que por acuerdo entre estas y los representantes de los trabajadores se establezca un periodo de compensación distinto. En este caso las horas extras, no computarán a efectos del tope máximo de horas anuales. De la prestación de horas extras se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores.

**Artículo 33.- Gastos de Locomoción.**

Se establece por este concepto, un complemento extrasalarial, de los comprendidos en el apartado 2.a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, R.D.L. 1/94, de 20 de Junio, y por tanto no sujeto a cotización a la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y que comprenderá cualquier tipo de plus de distancia, transporte u otros análogos, a que pudieran tener derecho los trabajadores, en la cuantía establecida en la Tabla de Salarios de «650,60 euros» anuales, para cada trabajador, durante el presente convenio.

Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el de vacaciones, en la cuantía de «59,14 euros»

Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual, entre los meses naturales del año, a razón de «54,22 Euros» cada mes.

**Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias.

A) Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera del 1 al 15 de julio.

B) Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

C) Paga Extra de Beneficios, con vencimiento al 31 de diciembre y pagadera el 15 de marzo siguiente al ejercicio de que se trate; Si bien las empresas y trabajadores, quedan facultados para, de común acuerdo prorratear su pago mensualmente.

El importe de las citadas Pagas Extraordinarias, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, percibirá las citadas Gratificaciones Extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

**Capítulo VII****Condiciones sociales****Artículo 35.- Complemento Económico por Incapacidad Temporal.**

Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe íntegro de su salario mensual, siendo a cargo de la empresa, la diferencia entre el importe de las prestaciones de la seguridad social, por dichas contingencias y su salario, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

**Artículo 36.- Ayuda Escolar.**

Los trabajadores, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de «46,50 euros» por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

**Artículo 37.- Indemnizaciones por Muerte o Invalidez.**

Las empresas suscribirán obligatoriamente, una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de «12.253,66 euros», para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha Póliza, las empresas deberán exponer en el Tablón de Anuncios, una copia de las mismas.



Asimismo todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que de cobertura a todos los trabajadores de su plantilla

#### **Artículo 38.- Ropas de trabajo.**

Anualmente la Empresa facilitará a cada uno de los trabajadores de los grupos profesionales: Sanitarios, Subalternos, Servicios Generales y Oficios Varios, un equipo completo de ropa de trabajo, consistente en: dos uniformes y una prenda de abrigo, así como zapatos y medias según necesidad.

#### **Artículo 39.- Ayuda por Fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantillas de cualquier empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

#### **Artículo 40.- Complemento por Jubilación Voluntaria.**

Los trabajadores afectados por este Convenio que, con diez años como mínimo de antigüedad en la empresa, se jubilen voluntariamente de acuerdo con la misma, tendrán derecho a percibir un «Complemento por Jubilación Voluntaria», cuya cuantía estará en función de las siguiente escala:

- A los 60 años 13 mensualidades
- A los 61 años 11 mensualidades
- A los 62 años 10 mensualidades
- A los 63 años 9 mensualidades
- A los 64 años 8 mensualidades
- A los 65 años 7 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base más antigüedad, en su caso. Para su percepción se precisará presentar la solicitud con un plazo de tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

Si tres meses antes de cumplir los 65 años de edad, el trabajador con derecho a ello, no solicitase esta jubilación voluntaria, perdería el derecho a este complemento. En este caso pasaría a percibir en su día la gratificación establecida en el artículo siguiente.

#### **Artículo 41.- Premio a la Jubilación.**

Los trabajadores, que con un mínimo de 10 años de antigüedad en la Empresa y que se jubilen, una vez cumplidos los 65 años, percibirán de la empresa en concepto de «Premio a la Jubilación», una gratificación consistente en una mensualidad de salario base más antigüedad en su caso.

En cualquier caso, este premio es incompatible con el complemento de jubilación voluntaria, previsto en el artículo 40.

#### **Artículo 42. Trabajo para mayores de 50 años.**

Las empresas afectadas por este Convenio, destinarán al personal de mayor edad, de menor capacidad física o que padezcan alguna discapacidad física, a aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo.

### **Capítulo VIII**

#### **Premios, faltas y sanciones**

#### **Artículo 43.- Premios.**

Las empresas podrán premiar la conducta sobresaliente de su personal, cuando por sus actos de laboriosidad, lealtad o abnegación, denoten un afán indudable de superarse en el cumplimiento de su deber.

El procedimiento y cuantía de los premios será objeto de regulación detallada en los Reglamentos de Régimen Interior.

Los premios previstos anteriormente, podrán consistir en distinciones honoríficas, gratificaciones en metálico, aumento de vacaciones, viajes o becas de estudios, subvenciones o cualquiera otros semejantes.

La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable en cualquiera de los supuestos, en que el personal tenga necesidad de acreditar los que posean; así como reducir los plazos de inhabilitación previstos, como sanción, en el artículo 46, por lo que además de hacerse públicos en el tablón de anuncios, se anotarán en su expediente personal.

#### **Artículo 44.- Faltas.**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerara pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerara falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerara falta grave.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

#### **Artículo 45.- Sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

##### **1) Faltas leves:**

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

##### **2) Faltas graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

##### **3) Faltas muy graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de

los afectados. Dichas sanciones se cancelaran, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

## Capítulo IX

### Varios

#### Artículo 46.- Seguridad y Salud Laboral.

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 47.- Protección a la Maternidad.

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los periodos de gestión y lactancia. Se garantizara el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo.

#### Artículo 48.- Reconocimiento Médico.

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores organizaran un reconocimiento médico anual, que se realizara dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan en ellos las condiciones adecuadas y así lo acuerden entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 49.- Programa de Formación.

Los cursos de formación, que puedan realizarse en las empresas afectadas por este Convenio, que sean patrocinados y financiados por el FORCEM o cualquier otro organismo oficial, serán controlados, en cuanto a su cumplimiento y ejecución por la Comisión Paritaria.

#### Artículo 50.- Fomento a la Contratación.

Al objeto de fomentar la contratación indefinida y a tenor de lo previsto en el apartado b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, de 26 de diciembre,

se acuerda que los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, existentes a la entrada en vigor del R.D. Ley 8/97, de 16 de mayo, o los suscritos con posterioridad, se acogerán a las medidas establecidas en dicha Disposición Adicional, si a su terminación se convierten en contratos indefinidos.

#### Artículo 51.- Derechos Sindicales.

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regulan la materia.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán de diez horas más de las que establece el Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que sean del mismo sindicato, podrán acumular las horas sindicales de otros delegados o miembros del comité, para poder realizar cursos sindicales u otras tareas propias de su cargo.

Asimismo los delegados de personal, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materias preventivas.

#### Artículo 52.- Resolución de Conflictos Colectivos.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes firmantes del mismo, se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de los posibles conflictos, de carácter colectivo, que pudieran surgir, suscrito por la CROEM y los sindicatos U.G.T. y C.C.O.O. de la Región de Murcia, con fecha 30 de octubre de 1996.

#### Artículo 53.- Cláusula de no aplicación del Régimen salarial.

El incremento salarial, pactado en el presente Convenio, no podrá aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Solo se considerará dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento pueda causar daños importantes en la economía de la empresa.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores, dando conocimiento inmediato a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite la causa invocada, entre los que deberán figurar: Balance, cuenta de resultados, impuesto de sociedades o I.R.P.F. en su caso, relativos a los tres últimos años
- c) Presentación de una auditoría externa a la empresa afectada.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, fijando las condiciones salariales alternativas, válidas para el presente ejercicio, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena. Caso de no existir representante de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición, y en el mismo plazo, a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando la reseñada documentación.

Igualmente, en caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, junto con la documentación pertinente, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograse un acuerdo, se someterá la cuestión a un arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días, bien por elección directa o por insaculación de entre tres propuestos, a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El árbitro designado, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo, sobre el descuelgue o no de la empresa solicitante, en lo referente a la aplicación del régimen salarial del Convenio, y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria o los laudos arbitrales, en su caso, serán inmediatamente ejecutivos, aunque estén sujetos a los recursos establecidos legalmente.

#### Artículo 54.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, para la vigilancia y control del presente Convenio y que estará compuesta por seis personas, tres representantes de la parte empresarial y otros tantos de la parte social, recomendándose que de los componentes de esta Comisión, dos al menos, uno por cada parte, deban de ser personas que hayan participado en la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Cualquiera de las partes podrá convocar reuniones, notificándolas con 7 días hábiles de antelación a la reunión y con acuse de recibo. Estableciéndose a efectos de notificación los domicilios de la Asociación Empresarial y la de los Sindicatos intervinientes en este Convenio.

Por parte empresarial:

Unión Murciana de Hospitales: Ronda de Levante, 7 Murcia.

Por parte social:

Comisiones Obreras: C/ Corbalán, 4 Murcia

Unión General de Trabajadores: C/ Sta. Teresa, 10 Murcia.

Unión Sindical Obrera: Alameda de Colon, 16 Murcia.

Tabla de salarios para: 2005.

Categorías Profesionales	Nivel	Salario Base
<b>Personal Directivo:</b>		
Director Médico.	1	1.338,00 €
Director Administrativo.	1	1.338,00 €
<b>Personal Sanitario:</b>		
Jefe de Servicios	2	1.225,10 €
Médico	3	1.113,80 €
Farmacéutico, Odontólogo.	3	1.113,80 €
Jefe de Enfermería	4	966,40 €
D.U.E., A.T.S., Enfermera, Matrona	5	819,90 €
Técnico Especialista Sanitario	6	746,20 €
Auxiliar de Clínica	7	714,05 €
Celador, Cuidador Psiquiátrico	8	714,05 €
<b>Personal Administrativo.</b>		
Administrador	5	819,90 €
Jefe de Sección	6	746,20 €
Contable, Programador, Ofic. Admtivo	6	746,20 €
Auxiliar Admtivo, Operador	7	714,05 €
Recepcionista, Telefonista	7	714,05 €
Aspirante Admtivo.	10	533,30 € (1)
<b>Personal Subalterno.</b>		
Ordenanza	8	714,05 €
Portero	8	714,05 €
Vigilante Nocturno	8	714,05 €
Botones	10	533,30 € (1)
<b>Personal de Servicios Generales:</b>		
Técnico de Prevención Superior	5	819,90 €
Técnico de Prevención Intermedio	6	746,20 €
Técnico de Prevención Básico	7	714,05 €
Gobernanta	5	819,90 €
Jefe de Cocina, de Cafetería, de Mantenimiento	6	746,20 €
Encargado de Almacén, de Lavandería, de Limpieza	6	746,20 €
Cocinero, Camarero	7	714,05 €
Mecánico, Oficial de 1ª.	7	714,05 €
Ayudante de Cocina, de Camarero	8	714,05 €
Oficial de 2ª	8	714,05 €
Mozo de Almacén	8	714,05 €
Lavandera – Planchadora	9	714,05 €
Fregadora, Limpiadora	9	714,05 €
Peón	9	714,05 €
Pinche	10	533,30 € (1)
<b>Gastos de Locomoción</b>		
Cuantía anual:		650,60 €
En 11 meses:		59,10 €
En 12 meses		54,20 €
Ayuda Escolar		46,50 €

(1) Se aplicará el S.M.I.