

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DESTINADAS A ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE CARÁCTER PRIVADO DE LA PROVINCIA DE CADIZ.

08 FEB. 2006
2799

ASISTEN:

Por la parte Empresarial:

- Guillermo Sánchez-Ferragut Serrano
- Myriam Lara Farfante.

Por la parte social:

- M. Carmen Foncubierta Montes (U.G.T.)
- Felipe Barrio Redondo (CC.OO.)
- Francisca García Moncayo (U.G.T.)
- Rosario Herrera García (CC.OO.)
- Antonio Aroca Guerrero (CC.OO.)
- Joaquín Millán Camacho (CC.OO.)
- M. Carmen Pérez Rosado (U.G.T.)
- Carmen Narbona (U.G.T.)

En Jerez de la Frontera, siendo las 11:00 horas del día 7 de febrero de 2006, se reúnen los miembros de la Comisión Mixta Paritaria que se relacionan en este mismo acta, para tratar los siguientes temas:

- 1.- Revisión salarial del año 2005. Actualización de las tablas salariales para el año 2.006.
2. Interpretación a solicitud de CC.OO de los art. 5, 13 y 26 del Convenio Colectivo.

1.- ACTUALIZACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES AÑO 2.006.

Se adjuntan las tablas salariales revisadas correspondientes al año 2005 y 2006.

2. INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS DEL CONVENIO

Art. 5.- SUPLENCIAS

La Comisión Paritaria tras la deliberación oportuna interpreta que la cobertura del porcentaje del 60% que consta en dicho artículo se refiere al número de suplencias y en ningún caso a porcentaje de jornada.

Art. 13.- EXCEDENCIAS

La Comisión interpreta que en la aplicación de dicho artículo, en cuanto a cobertura de vacantes producidas por dicha causa es de aplicación lo dispuesto en el artículo 5.

Art. 26.- NOCTURNIDAD

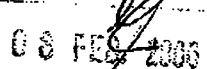
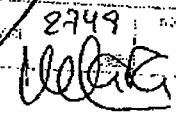
Dado que no se alcanza acuerdo en la interpretación del contenido del artículo, se acuerda que ambas partes lo estudien previamente desde el punto de vista legal, posponiendo su interpretación para una próxima convocatoria de esta comisión paritaria.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión cuando son las 13:00 horas del día indicado en el encabezamiento de este acta.

Handwritten signatures of the participants in the meeting, including representatives from the company and the social partners (U.G.T. and CC.OO.).

ANEXO AL CONVENIO

**RETRIBUCIONES DEL CONVENIO DE CLINICAS PRIVADAS
CON LA APLICACIÓN DE LA CLAUSULA DE GARANTÍA SALARIAL**


 2749


PERSONAL TECNICO SANITARIO

	AÑO 2005 SUBIDA 3,70%	AÑO 2006 SUBIDA 3,70%
DIRECTOR TECNICO	1.176,41 €	1.219,94 €
JEFE DE SERVICIO	1.070,13 €	1.109,73 €
MEDICO ESPECIALISTA	1.151,36 €	1.193,96 €
MEDICO INTERNO DE GUARDIA	1.106,55 €	1.147,49 €
MEDICO INTERNO DE GUARDIA SI ESTA SOLO	1.137,57 €	1.179,66 €
FARMACEUTICOS	1.070,13 €	1.109,73 €
QUIMICOS	994,83 €	1.031,64 €
ODONTOLOGOS	1.070,13 €	1.109,73 €

PERSONAL AUXILIAR SANITARIO

JEFE DE ENFERMERIA	887,83 €	920,67 €
SUBJEFE DE ENFERMERIA	851,40 €	882,90 €
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	851,40 €	882,90 €
MATRONA	837,78 €	868,78 €
ENFERMERA	837,78 €	868,78 €
DIPLOMADO DE ENFERMERIA	837,78 €	868,78 €
TECNICO ESPECIALISTA	807,62 €	837,51 €
TECNICO ESPECIALITA EN FARMACIA	776,56 €	805,29 €
HIGIENISTA DENTAL	807,42 €	837,29 €
AUXILIARES DE ENFERMERIA	772,44 €	801,02 €
AUXILIARES DE CLÍNICA DIPLOMADOS O NO	772,44 €	801,02 €

PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO


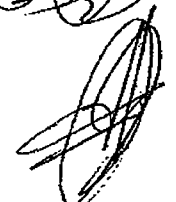
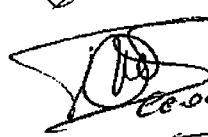
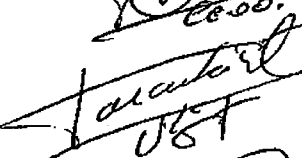
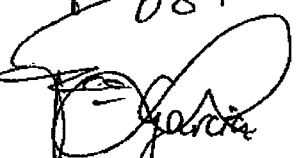
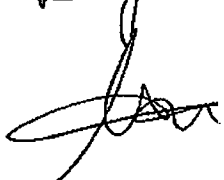
SANITARIOS O MOZOS DE CLINICAS	772,44 €	801,02 €
CUIDADORES O EDUCADORES	772,44 €	801,02 €
AYUDANTES SANITARIOS	772,44 €	801,02 €
CELADORES CONDUCTORES	772,44 €	801,02 €
ANIMADORES SOCIOCULTURALES O MONITORES	772,44 €	801,02 €

PERSONAL DE COCINA

JEFE DE COCINA	794,34 €	823,73 €
COCINERO	772,44 €	801,02 €
AYUDANTE	750,68 €	778,46 €
PINCHE	750,68 €	778,46 €
FREGADOR	750,68 €	778,46 €

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

JEFE DE TALLER	826,04 €	856,61 €
MECANICO CALEFACTOR	772,44 €	801,02 €
ELECTRICISTA	772,44 €	801,02 €
CONDUCTOR MECANICO	770,19 €	798,69 €
JARDINERO	770,19 €	798,69 €
ALBAÑIL	770,19 €	798,69 €
PINTOR	770,19 €	798,69 €




 0000.




CARPINTERO	770,19 €	798,69 €
FONTANERO	770,19 €	798,69 €
PEON	750,68 €	778,46 €

R
06 FEB 2008
2749

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

PORTERO	785,23 €	814,28 €
CONSERJE	732,37 €	759,46 €
ORDENANZA	750,68 €	778,46 €
TELEFONISTA	772,44 €	801,02 €
ENCARGADA	772,44 €	801,02 €
SUBENCARGADA	750,68 €	778,46 €
LAVANDERA	750,68 €	778,46 €
COSTURERA	750,68 €	778,46 €
PLANCHADORA	750,68 €	778,46 €
LIMPIADORA EN JORNADA COMPLETA	750,68 €	778,46 €
LIMPIADORA POR HORAS	4,16 €	4,32 €
PELUQUERA	772,44 €	801,02 €
VIGILANTE NOCTURNO	772,44 €	801,02 €

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

PERSONAL DE COMEDOR

JEFE DE COMEDOR	750,68 €	778,46 €
CAMARERO	750,68 €	778,46 €
AYUDANTE	750,68 €	778,46 €

PERSONAL ADMINISTRATIVO

ADMINISTRADOR	1.143,03 €	1.185,32 €
JEFE ADMINISTRATIVO	1.124,82 €	1.166,44 €
JEFE DE NEGOCIADO	1.070,13 €	1.109,73 €
OFICIAL DE PRIMERA	807,62 €	837,51 €
OFICIAL DE SEGUNDA	797,50 €	827,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	778,48 €	807,28 €
TRABAJADORA SOCIAL	837,78 €	868,78 €

OTROS CONCEPTOS

ART. 23 PLUS DE ASISTENCIA	24,88 €	25,80 €
ART 25 PLUS COMPENSATORIO	468,78 €	486,12 €
ART,29 DOMINGOS	7,31 €	7,58 €
FESTIVOS	17,17 €	17,80 €
ART. 30 PLUS DE TRANSPORTE		
Mensual	17,90 €	18,56 €
Por día trabajado	0,90 €	0,93 €
ART. 36 AYUDAS DE ACCION SOCIAL	40,28 €	41,77 €
ART. 37 DIETAS POR DESPLAZAMIENTOS		
A) Por cada comida	14,97 €	15,52 €
B) Por cada noche fuera de la localidad	74,60 €	77,36 €

REMUNERACIÓN SALARIAL

Nivel	Salario Convenio	Plus actividad	Plus tóxico	Ropa/ herram.	Plus Transp.Extra	Plus disponibilidad
1,1	12,80	4,35	1,38	0,00	4,63	0,00
3 1	27,79	6,29	1,38	0,00	4,63	1,53
4 2	31,36	8,80	0,00	1,11	4,63	2,19
5 2	44,33	13,30	0,00	1,11	4,63	3,86
	30 días	30 días	22 días	22 días	22 días	30 días

Firmas.

Nº 12.015

**CONSEJERIA DE EMPLEO
CADIZ**

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS DESTINADAS A
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE CARACTER PRIVADO DE LA
PROVINCIA DE CADIZ PARA EL AÑO 2004**

CÓDIGO CONVENIO: 1100035

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. - ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

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

ARTICULO 2º. - ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de los/as trabajadores/as de las Empresas destinadas a establecimientos Sanitarios de Hospitalización (Clínicas Privadas concertadas o no con cualquier Administración u Organismo Público) y Asistencia Sanitaria, excepto las consultas privadas de cualquier especialidad que dirijidas por un/a médico/a tengan contratados/as en régimen laboral hasta dos trabajadores/as.

ARTICULO 3º. - VIGENCIA.

La vigencia de este Convenio se establece en un año, comenzando el día 1 de Enero de 2.004 y terminando el 31 de Diciembre de 2.004, quedando tácita y automáticamente prorrogado si no fuere denunciado por las partes con dos meses de antelación, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso que no mediara denuncia por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente Convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC de los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de que mediara denuncia por cualquiera de las partes y expirara la vigencia de este Convenio Colectivo, si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo de convenio, éste se aplicará en todo su contenido, tanto en el texto articulado como en los conceptos económicos y salariales, mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio.

ARTICULO 4º. - CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas, y de cualquier índole laboral, pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los/as trabajadores/as subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas. Los aumentos salariales pactados en el presente Convenio podrán ser absorbidos, en lo que exceda del IPC o en los porcentajes acordados en el artículo 20 si fuese superior, con las mejoras que ya tuvieren. Los Pluses recogidos en los Artículos 23º, 24º, 25º, 26º, 29º y 30º no podrán ser objeto de absorción.

ARTICULO 5º. - SUPLENCIAS.

Todas las bajas que se produzcan por situación de IT, excedencia, servicio militar, vacaciones etc., que impongan ausencia del/la trabajador/a por plazo superior a 10 días, serán cubiertas por trabajadores/as con el contrato que legalmente corresponda con la naturaleza de la sustitución, la cobertura de las mismas no será inferior al 60%. En caso de Permiso No Retribuido, será sustituido desde el primer día. Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997 de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997. Para la ejecución de los compromisos estipulados en el anterior apartado, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as.

ARTICULO 6º. - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

En la línea de los Acuerdos Confederados para la Estabilidad en el Empleo y la Negociación Colectiva y de cara a reducir la precariedad, es necesario actuar con todos los mecanismos al alcance de la Negociación Colectiva, tanto a nivel sectorial como de empresa, por tanto no podrá existir en la Empresa más de un 30% de contratados respecto a la plantilla, excepto en periodo vacacional, no obstante las Empresas que sitúen el referido porcentaje en un 20% ó inferior podrán hacer uso del contrato de eventualidad, recogido en el punto 5º del presente artículo, de hasta un máximo de nueve meses dentro de los doce meses inmediatamente anterior. Quedan sometidos los contratos a la fiscalización de los cargos sindicales según contempla el R.D. Legislativo 1/1.995 que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en su Art. 8.3 sobre derechos de información de los representantes de los/as trabajadores/as en materia de contratación. Asimismo, la Comisión de Seguimiento del Absentismo a que se refiere el Artículo 14º del presente Convenio, entenderá sobre el seguimiento y control de la contratación en cada empresa. Todas estas modalidades contractuales aquí recogidas estarán sometidas a la legislación vigente en materia de contratación, sin menoscabo, en ningún caso de las mejoras recogidas en el presente Convenio.

1º Contrato de relevo.- Modalidad contractual que se regula mediante el R.D. 2317/93, R.D. 1.991/84 y R.D.L. 9/97, cuyo objeto será contratar a un/a trabajador/a desempleado/a para sustituir a un/a trabajador/a que concierte con su empresa una reducción de

la jornada de trabajo y de su salario del 50%, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo a la exigida.

a) El/la trabajador/a que se contrate por medio de esta modalidad debe ser un/a desempleado/a inscrito/a en la oficina de empleo.

b) La duración del contrato será igual al tiempo que le falte al trabajador/a jubilado/a parcialmente para alcanzar la jubilación plena.

c) En el contrato deberá constar nombre, edad y circunstancias profesionales del/la trabajador/a sustituido. Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del/la trabajador/a contratado/a, la empresa deberá sustituirlo/a en el plazo de 15 días por otro/a trabajador/a desempleado/a. El período de prueba establecido para esta modalidad de contratación no podrá exceder de un mes para los/as técnicos/as titulados/as, ni de quince días para los/as demás trabajadores/as. En las Empresas de menos de 25 trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as trabajadores/as que no sean técnicos/as titulados/as.

2º Contrato a tiempo parcial.-

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

a) El/la trabajador/a que se contrate por medio de esta modalidad, debe ser un desempleado/a inscrito en la oficina de empleo.

b) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

c) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos/as contratados/as para trabajar a tiempo pleno.

d) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los/as trabajadores/as a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

e) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de asistencia, compensatorio, antigüedad, peligrosidad y toxicidad..., a estos/as trabajadores/as les serán abonados proporcionalmente a su retribución mensual. La duración será análoga con los mismos porcentajes que los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

f) Tendrán derecho a un periodo de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

g) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, solo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y sea conocido por los/as representantes de los/as trabajadores/as.

h) Las empresas afectadas por el presente Convenio, no podrán realizar un porcentaje de contratos a tiempo parcial superior a un 10% en relación con la plantilla a tiempo pleno.

i) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

j) En los contratos deberá constar si es por tiempo indefinido o duración determinada (con identificación de la modalidad contractual elegida que justifica su duración).

k) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el convenio colectivo, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997 de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

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

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

3º Contrato en prácticas.-

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

a) Los/as trabajadores/as contratados/as mediante esta modalidad deben poseer la titulación de Diplomado/a, Licenciado/a, Técnico/a Medio y Superior, formación profesional ó títulos oficialmente reconocidos como equivalente que habiliten para el ejercicio profesional. Dicha titulación (o convalidación de estudios en España) debe haberse obtenido dentro de los cuatro años inmediatamente anteriores a la celebración del contrato. Dicho plazo se interrumpirá durante el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria.

b) El trabajo a realizar y la categoría profesional del/la trabajador/a contratado/a mediante esta modalidad, debe ajustarse a la titulación que se acredita.

c) La duración del contrato podrá tener un mínimo de seis meses y máximo de dos años, estableciéndose un periodo de prueba de 15 días máximo.

d) Ningún/a trabajador/a podrá estar contratado en prácticas aún siendo en distintas empresas, por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

e) Las retribuciones de los/as trabajadores/as contratados/as en prácticas no podrán ser inferior al 90% de lo recogido en Convenio para los/as trabajadores/as de misma categoría y nivel.

f) A la terminación del contrato la empresa deberá expedir al/la trabajador/a un

certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajos ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.

g) A la finalización del contrato y agotado el plazo máximo legal, si persistieran las necesidades que motivaron la contratación, la empresa se compromete a convertir en contrato por tiempo indefinido el finalizado como contrato en prácticas, manteniendo en la empresa al/la trabajador/a, computándose como antigüedad el tiempo de prácticas.

4º Contrato por obra o servicio determinado:

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

a) En el contrato de trabajo deberá constar de forma clara y precisa si el contrato es de obra y servicio con una completa identificación de la obra o servicio a realizar.

b) Ejecutada la obra o servicio de continuar el/la trabajador/a prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido.

c) La jornada y retribuciones del/la trabajador/a contratado mediante esta modalidad deben coincidir con lo establecido en Convenio.

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

5º Contrato eventual por circunstancias de la producción:

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

a) Esta modalidad de contratación tendrá como máximo de duración de seis meses dentro de un periodo de doce meses para aquellas empresas con una plantilla eventual superior al 20% y de nueve meses dentro de un periodo de doce meses para aquellas con un 20% de plantilla eventual, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que lo provocaron. Tras la conclusión del periodo máximo de continuar prestando servicios el/la trabajador/a, el contrato se considerará por tiempo indefinido.

b) En el contrato deberá consignarse con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifique.

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

6º Contrato de sustitución o interinidad:

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

a) En los contratos deberá consignarse el/la trabajador/a sustituido, así como la causa de sustitución.

b) El contrato se considerará por tiempo indefinido cuando no se incorpore el/la trabajador/a sustituido/a, o cuando habiéndose incorporado el/la sustituido/a continúa prestando servicios el/la trabajador/a contratado/a.

c) La categoría y grupo profesional del/la trabajador/a sustituido/a será la misma que la del/la sustituido/a.

d) El salario y jornada del/la trabajador/a contratado/a mediante esta modalidad será la misma que la recogida en Convenio para su grupo y categoría.

7º Contrato para la formación:

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

a) Esta modalidad de contratación está dirigida a mayores de dieciséis años y menores de veintinueve aunque no existe límite de edad cuando se concierte con trabajadores/as minusválidos/as, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas.

b) La duración mínima que debe tener el contrato hecho mediante esta modalidad será de seis meses y máxima de dos años.

c) La retribución que corresponda al/la Trabajador/a sujeto a este tipo de contrato, será del 80% del estipulado para su categoría durante el primer año, del 90% para el 2º año y del 95% para el tercer año.

d) El número de contratos bajo esta modalidad no podrá ser superior al fijado en la siguiente escala:

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

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

8º Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Modalidad contractual regulada mediante el R.D.L. 8/1.997 y 9/1.997, cuyo objeto es facilitar la colocación estable de trabajadores/as desempleados/as y trabajadores/as sujetos/as a contratos temporales; y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 10 de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos

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

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

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

DESEMPLEADOS/AS

- Jóvenes de 18 a 29 años de edad, ambos inclusive.

- Parados/as de larga duración, inscritos al menos un año como demandantes de empleo.

- Mayores de 45 años.

- Minusválidos/as.

TRABAJADORES/AS CONTRATADOS/AS EN LA MISMA EMPRESA:

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

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

ARTICULO 7º. - ASCENSOS. Antes de cubrir una plaza vacante la empresa dará opción a los/as trabajadores/as de la empresa, a acceder a él mediante concurso de promoción interna, con los siguientes requisitos:

A) Se exceptuarán de dicha plaza los puestos Directivos y de confianza, a este respecto en el perfil del puesto a cubrir se especificará la situación del mismo.

B) La Comisión creada en el Art. 14º, será la encargada de velar por el cumplimiento del presente acuerdo y para ello elaborará los criterios de selección debiendo ser convocada al efecto. La empresa en caso de igualdad utilizará el voto de calidad.

C) El período de prueba para la persona que consiga ascender será el estipulado por los Estatutos en caso de no superar dicho período de prueba, el/la trabajador/a volverá a la situación en que se encontraba antes del ascenso.

D) Para la selección del personal que solicite promoción interna, se utilizará entre otros, el criterio de experiencia profesional en la empresa.

ARTICULO 8º. - JORNADA. La duración de la jornada semanal se establece en 38 horas, sin menoscabo de la mejora que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del Convenio. Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un descanso diario de 12 horas entre jornada y jornada, sin que por ninguna causa dicho descanso pueda ser reducido, traslado o compensado.

En cada empresa existirá un Cuadro horario en sitio visible para los trabajadores. La distribución de la jornada diaria se efectuará de común acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviendo la Autoridad Laboral las discrepancias. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio. Estos descansos pueden computarse por períodos de hasta cuatro semanas. Los/as trabajadores/as tendrán derecho al descanso de 14 festivos anuales que serán los que marque el calendario laboral vigente. Siempre que la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 20 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 9º. - JORNADA ESPECIAL. Los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50% siempre que exista mutuo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a. La empresa estará obligada a contratar a otro/a trabajador/a que esté en situación de paro; el contrato se hará a tiempo parcial con el fin de cubrir el otro 50% de la jornada. El/la trabajador/a que solicite la reducción de la jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de 6 meses.

ARTICULO 10º. - VACACIONES. - Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho al disfrute de un período anual de vacaciones con las siguientes modalidades a escoger por los mismos:

- 30 días naturales consecutivos.

- Un mes natural.

- Dos períodos de 15 días con dos meses de intervalo entre períodos y excluyendo el mes de Diciembre de la parcialidad.

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

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

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

ARTICULO 11º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS. - El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar las licencias retribuidas por los siguientes motivos y causas:

a) En caso de matrimonio, 20 días naturales, que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales.

b) En caso de matrimonio de hijos/as, padres, hermanos/as y/o nietos/as, primera comunión y/o bautizo de un hijo/a y/o nieto/a: un día.

c) En caso de nacimiento de hijos/as: Cinco días y por igual causa pero nietos/as: tres días.

d) En caso de enfermedad justificada, actos quirúrgicos de cónyuge, padres, hijos/as y/o abuelos/as de uno u otro cónyuge: 4 días.

e) En caso de fallecimiento de hijos/as, cónyuges: 5 días; hermanos/as, padres y/o abuelos/as de uno u otro cónyuge: 4 días.

f) En los supuestos de los apartados d) y e) anteriores pero de nietos/as, tíos/as, sobrinos/as, cuñados/as y familiares de segundo grado de uno u otro cónyuge: Dos días. Para los/as cuñados/as, se les darán los dos días siempre que exista actos quirúrgicos que necesiten hospitalización.

g) En caso de traslado de residencia habitual: dos días, pudiendo disfrutarse parte de las vacaciones junto a esta licencia.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

i) Por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos de exámenes en Institutos, Universidades, Escuelas Técnicas y/o Especiales (Formación Profesional) en los supuestos y formas que establece la legislación vigente.

j) El personal que por necesidad tenga que acudir a visita médica de forma personal, la empresa proporcionará el tiempo indispensable para realizar tal fin.

k) Todos los supuestos se aplicarán en caso de convivencia marital, aplicándose los apartados d) y e) en el caso de Comunidades Religiosas reconocidas como tales.

l) Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de dieciséis semanas, pudiendo coger 6 semanas antes del parto y diez semanas después de éste. El período postnatal será de disfrute obligatorio y al mismo se le sumará el prenatal si no se hubiera disfrutado antes.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) En el caso de adopción si el hijo adoptado es menor de 9 meses, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, equiparándose la filiación biológica con la adoptiva a la elección de la trabajadora, a partir de la resolución judicial por la que ya se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de 9 meses y menor de 5 años la suspensión será de 6 semanas.

Las trabajadoras en período de lactancia a un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en cada jornada laboral completa, que podrá sustituirse por media hora al comienzo o final de la jornada y que podrá acumularse a la baja maternal. En caso de parto múltiple se aumentará este permiso en quince minutos por cada hijo, a partir del segundo. Todas estas licencias podrán ampliarse en tres días más si el hecho ocurre fuera de la localidad de residencia habitual del trabajador salvo en los apartados a, b, h y g. Los apartados d) y e) quedan reflejados también para parejas heterosexuales y homosexuales siempre que se acrediten mediante registro (en las localidades donde exista), o bien acrediten una convivencia superior a seis meses.

ARTICULO 12º. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS. Los/as trabajadores/as fijos con un mínimo de un año de antigüedad en la plantilla, podrán pedir, en caso de necesidad permiso sin sueldo por un máximo de 15 días repartidos dentro del año. Cuando el disfrute de este permiso lo sea de quince días seguidos, la empresa abonará al/la trabajador/a cinco días y cuando sea en período de cinco días seguidos, la empresa abonará uno cada vez. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones.

ARTICULO 13º. - EXCEDENCIAS. Los/as trabajadores/as con un año de servicios podrán solicitar excedencias voluntarias por un plazo no inferior a tres meses ni superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La petición de la excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de quince días, una vez presentada la solicitud por escrito ante la dirección por parte del/la trabajador/a. Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido al menos un año de haberse incorporado de una anterior. La empresa queda obligada a la admisión del/la trabajador/a una vez finalizado el período de excedencia. Manteniendo las mismas condiciones de trabajo si la excedencia es de un año o inferior. Si la reincorporación se realiza en un plazo superior la reserva quedará referida a un puesto de la misma categoría. Las vacantes producidas por estos a tal efecto, deberán ser cubiertas por sustitutos/as (contratos interinos) debiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente, en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente, cuyos datos personales deben aparecer en dicho contrato. Se incluye dentro de este artículo las excedencias por cuidado de hijos/as en las que los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años contados a partir de la fecha de nacimiento de cada hijo/a para atender al cuidado del/la hijo/a. Cuando la madre y el padre trabajasen en la misma empresa solamente uno podrá ejercitar este derecho. El mismo derecho consagrado en el párrafo anterior tendrán los/as trabajadores/as de la empresa que adopten un/a hijo/a. En los casos de excedencia por maternidad los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva de la plaza y centro de trabajo.

ARTICULO 14º. - BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE. Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, abonarán a sus trabajadores/as en los supuestos de baja por accidente o enfermedad con hospitalización la diferencia que hubiere entre la prestación económica de Seguridad Social correspondiente a cada situación de necesidad, calculada partiendo de la base reguladora de la prestación y no incluyendo prorrateo de pagas extras hasta completar el 100% de su retribución mensual. Al personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común, en caso de la primera I.T. que se produzca en el año natural, la empresa garantizará, completar hasta el 100% de su salario base más antigüedad, no incluyendo prorrateo de pagas extras. En las sucesivas I.T. los trabajadores percibirán el 85% desde el cuarto al décimo día y el 100% a partir del undécimo día. En cada empresa se constituirá una comisión de seguimiento de absentismo, integrada por seis miembros, tres de la representación de los/as trabajadores/as y tres de la empresa. Dicha comisión se reunirá mensualmente al objeto de analizar las bajas existentes y efectuar los controles precisos de las mismas, ampliando sus funciones a las de seguimiento y control de las contrataciones.

ARTICULO 15º. - SEGURO COLECTIVO. Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubrirá a sus trabajadores/as las siguientes contingencias y capitales:

- 2.000.000 Ptas. para el caso de muerte por cualquier causa.
- 1.600.000 Ptas. para el caso de invalidez Permanente y Total para su profesión habitual.
- 2.000.000 Ptas. por Incapacidad Permanente y Absoluta.
- 2.000.000 Ptas. de capital para Gran Invalidez
- 2.500.000 Ptas. de capital para el caso de muerte por accidente.
- 4.000.000 Ptas. de capital para el caso de muerte por accidente de circulación en el horario laboral o IN ITINERE.

A estas cantidades se les incrementará el porcentaje de subida que tenga este Convenio. En el caso de la no inclusión de un trabajador en la póliza, la Empresa estará obligada al pago de los capitales que cubra el seguro.

ARTICULO 16º. - SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE. - De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección de los/as trabajadores/as a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los/as trabajadores/as. Corresponde a cada trabajador velar, en el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 17º. - FORMACIÓN.

FORMACIÓN PROFESIONAL.

- **PRINCIPIOS GENERALES:** De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

- **OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN:** La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

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

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

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

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

ARTICULO 18º.- PROTECCIÓN A LAS RADIACIONES. En los supuestos de que el personal desarrolle su labor en unidades de radiaciones, radioterapia y medicina nuclear, se les proveerá de gafas, guantes, delantales, pantallas de plomo, y calzados especiales y en su caso además de establecerse los oportunos sistemas de control para medir la radiación recibida, así como para conocer periódicamente el estado morfológico de la sangre y demás datos que se consideren de interés y necesarios para velar por la seguridad, para lo cual se utilizarán cámaras de ionización, películas y dosímetros según las normas dictadas al respecto. En cualquier caso se estará a lo establecido en la normativa vigente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 Real Decreto 665/1997 del 12 de Mayo. Se efectuará al menos cada tres meses, los análisis y pruebas que se juzguen convenientes para salvaguardar la salud de los profesionales en relación con el trabajo que realizan. Los/as menores de 18 años, no podrán realizar ninguna de las actividades que se recogen en el presente artículo.

ARTICULO 19º.- VESTUARIO. Los/as trabajadores/as afectados/as por el Convenio tendrán derecho, por cuenta de sus Empresas a las prendas adecuadas y necesarias para cumplir sus menesteres. Se establecen para todas las categorías 4 uniformes completos anuales, dos en verano y dos de invierno que serán distribuidos por las Empresas el de verano antes del día 11 de Mayo de cada año y el de invierno antes del 11 de Octubre. Los uniformes constarán del calzado adecuado (botas, zapatos, zuecos) y de la vestimenta también adecuada (chalecos, batas, pijamas, medias y calcetines). La Empresa pondrá también a disposición del personal vestuarios adecuados para el aseo de pacientes y residentes. El lavado de dichas prendas será por cuenta de la Empresa a solicitud del trabajador/a. Asimismo, la empresa sustituirá por un uniforme nuevo aquellos que se hayan deteriorado en caso de accidente.

ARTICULO 20º.- TABLAS DE SALARIOS. Todos los conceptos económicos y salariales recogidos en el presente Convenio, incluidos los pluses y complementos, se incrementarán en un 2,6% desde el 1 de enero de 2.004. De los incrementos retributivos de éste Convenio, sólo podrán ser absorbidas aquellas cantidades que excedan del porcentaje de IPC REAL al 31 de Diciembre de 2.004. El salario convenio es el que figura en el Anexo I, denominado Tabla Salarial del presente Convenio Colectivo, que será de aplicación desde el 1 de Enero de 2.004 al 31 de Diciembre de 2.004. Para las siguientes tablas salariales y actualización de pluses y complementos se reunirá la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 21º.- CLAUSULA DE GARANTIA SALARIAL.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo I.P.C., establecido por el INE registrese al 31 de Diciembre del año de vigencia del convenio, un incremento del IPC nacional superior al porcentaje de incremento que se acuerda en el Convenio, el exceso de la indicada cifra se abonará con carácter retroactivo al 1 de Enero, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento Salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los conceptos económicos y salariales o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados inicialmente en este Convenio. La revisión Salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente al año revisado.

ARTICULO 22º.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD. Con el fin de premiar la vinculación entre el/la trabajador/a y la empresa, se establecen premios por tiempo de servicio prestado a las mismas en proporción de TRIENIOS, y con la cuantía de SIETE POR CIENTO (7%) de salario base, por cada uno de ellos. Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio, se tendrán en cuenta la totalidad de los años trabajados dentro de las Empresas, cualquiera que sea la categoría laboral del/la trabajador/a.

Artículo 23º.- PLUS DE ASISTENCIA.- Durante la vigencia del presente Convenio, el plus de Asistencia al trabajo queda establecido de la siguiente forma:
- A partir de 1 de Enero de 2.004 se establece una subida inicial consistente en el 2,6%, quedando este plus en 23,85 euros/mes.

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

ARTICULO 24º.- ACTIVIDADES TÓXICAS. PELIGROSAS. PENOSAS Y CONTAGIOSAS. Se establece un plus equivalente al 20% del salario base para las actividades tóxicas, peligrosas, penosas y contagiosas, tales como:

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

Y todas aquellas actividades que la Delegación de Trabajo ó Dirección Provincial declare como Tóxicas, Peligrosas ó Contagiosas. Este plus será percibido por todo el personal que preste sus servicios en los referidos departamentos, tanto con carácter fijo o eventual, incluido limpiador/a maquinista. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto, y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

ARTICULO 25º.- PLUS COMPENSATORIO. En aquellas Empresas que no tengan establecido concierto de hospitalización con el Servicio Andaluz de Salud, se establece un plus Compensatorio para todos los/as trabajadores/as que no perciben la tercera paga extra referida en el artículo 31º consistente en 450 euros para el año 2.004. Dicho plus será abonado antes del día 31 de Diciembre de cada año, bien de forma global o en varias veces dentro del año.

ARTICULO 26º.- PLUS NOCTURNIDAD. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas a 6 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo en un 25% sobre el salario base.

ARTICULO 27º.- GUARDIAS MÉDICAS. Los/as Médicos/as de guardia percibirán como horas extraordinarias las que excedan de su jornada legal de trabajo, valorada según la fórmula del artículo siguiente.

ARTICULO 28º HORAS EXTRAORDINARIAS. Dada la situación de paro en la provincia, queda prohibido el efectuar horas extraordinarias de carácter no estructural y de las estructurales se procurará no hacer más que el uso imprescindible. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los/as trabajadores/as sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal se considerarán y se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria y de acuerdo con la fórmula establecida en el presente artículo:

$$V.H.O. = \frac{(SB + CPT + CP) \times 6 + CVP/52 + RD}{HET/52}$$

HET/52

INTERPRETACIÓN DE LOS SIGNOS:

VHO = Valor hora ordinaria

SB = Salario Base

CPT = Complemento Puesto de Trabajo

CP = Complemento Personal

RD = Retribución Dominical

CVP = Complemento de Vencimiento Periódico

HET = Hora Efectiva de Trabajo

Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997 de 29 de Julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997. Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores/as. En relación con la Modalidad Contractual regulada en el artículo 6º punto 2-I, se velará especialmente por el control de las Extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199/1997 de 29 de julio y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

ARTICULO 29º.- FESTIVOS. Independientemente de lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente sobre la materia, los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio dispondrán de un día en Navidad, a disfrutar entre el 24 de Diciembre y el seis de Enero; otro día en Semana Santa a tomar desde el Viernes antes y hasta el lunes posterior a la Semana Santa; un día en Feria o Carnavales y otro de libre disposición que podrán disfrutar a lo largo del año, siendo necesario preavisarlo con 15 días de antelación y no pudiéndose disfrutar el mismo día, en cada departamento del Centro, por un número de trabajadores/as que suponga un porcentaje superior al 25% del personal del mismo. Plus de festivo- Los/as trabajadores/as que realicen trabajos en festivos percibirán a partir del año 2.004 un plus de 16,46 euros/día por cada uno de los festivos trabajados de los 14 anuales. Por cada Domingo trabajado a partir del 1 de Enero del 2.004, los/as trabajadores/as percibirán un Plus 7,01 euros por cada domingo trabajado. En el turno de noche este plus lo percibirán aquellos/as trabajadores/as que comiencen su jornada en día festivo o domingo.

ARTICULO 30º.- PLUS DE TRANSPORTE. Se establecerá un plus de transporte para todos los/as trabajadores/as con el fin de cubrir los gastos de desplazamiento, de 17,16 euros/mes o 0,86 euros por día trabajado.

ARTICULO 31º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. Todos los/as trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo percibirán dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base convenio más antigüedad, las cuales serán abonadas respectivamente en las primeras quincenas de Julio y Diciembre del año. En aquellas Empresas que mantengan conciertos de hospitalización e internamiento con el SAS o mutualidad de Funcionarios del Estado (MUFACE de forma directa o indirecta a través de otras empresas), se establece una tercera paga extraordinaria a abonar en la primera quincena de Octubre, consistente en 30 días de salario base más antigüedad. Esta paga podrá percibirse fraccionada en dos, en los meses de Octubre y Marzo de cada año, si así fuera acordado por las partes.

ARTICULO 32º.- JUBILACIÓN. En cumplimiento de lo dispuesto por el Gobierno en los Reales Decretos de 20 de Agosto de 1.981 y 19 de octubre del mismo año, en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Nacional de Empleo (A.N.E.) y el Acuerdo Interconfederal (A.I.) las Empresas se comprometen a sustituir a aquel trabajador/a que al cumplir los 62 años solicite su jubilación en base a los mencionados Reales Decretos por otro/a trabajador/a que sea titular de cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, siempre y cuando dicha solicitud se realice conforme a la legislación vigente. La edad obligatoria de jubilación se fija a los 65 años, salvo en aquellos casos en los que el trabajador no haya cotizado el periodo mínimo de carencia para jubilarse con derecho a pensión.

ARTICULO 33º.- DERECHOS SINDICALES. En los temas referentes a cuestiones sindicales que a continuación se relacionan, las partes se someten al ANE, AMI, AI, AES, Estatuto de los trabajadores, LOLS y Ley 2/91 sobre derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y demás disposiciones legales en cada momento.

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

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

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales dispondrán del mismo crédito horario y tendrán los mismos derechos que los/as Delegados/as de Personal o miembros de Comité de Empresa de su centro. Respecto a las horas sindicales, los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán acumular las mismas que les corresponden sin límite alguno en un miembro del Comité o delegado/a. Cuando los/as delegados/as de personal o miembros de Comité de Empresa se liberen del trabajo por acumulación de horas sindicales de los demás delegados/as, la empresa sustituirá en su puesto de trabajo mediante contrato de interinaje a fin de que el resto de la plantilla no cargue con el trabajo correspondiente al/la liberado/a. Los/as representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación. El/la empresario/a procederá al descuento de la Cuota Sindical sobre los salarios y a la correspondiente transerencia a solicitud del sindicato del/la trabajador/a afiliado/a y previa conformidad, siempre de éste/a.

ARTICULO 34º.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

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

- De 10 a 14 años de antigüedad, 3 mensualidades.
- De 15 a 24 años de antigüedad, 4 mensualidades.
- De 25 años de antigüedad en adelante, 6 mensualidades.

ARTICULO 35º.- PLURIEMPLEO. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores/as no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados/as de alta en otras Empresas.

ARTICULO 36º.- AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL. Consideramos a tal efecto introducir en las empresas un fondo de Acción Social para los/as trabajadores/as en lo referente a: Los/as trabajadores/as y los demás miembros de su unidad familiar, en caso de enfermedad, podrán utilizar los medios de diagnóstico y tratamiento médico propios de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los gastos que se originen excepto por medicamentos. El concepto de Unidad Familiar será el que corresponda a efectos fiscales. A una Ayuda por estudios de 38,62 euros. a partir del 1 de enero de 2004. Esta ayuda será para los/as trabajadores/as que realicen estudios de Formación Profesional o Estudios Superiores, para percibir esta ayuda, el/la trabajador/a deberá justificar el haberse matriculado. Dicha ayuda se pagará entre los meses de Noviembre y Enero.

ARTICULO 37º.- DIETAS POR DESPLAZAMIENTO. Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidad y por orden de los respectivos empresarios tengan que efectuar viajes o desplazamientos a localidades diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

- a) 14,35 euros por cada comida que se vea obligado/a hacer (almuerzo o cena).
- b) 71,52 euros si debe pasar la noche fuera de su localidad de residencia.

Dichas cantidades se consideraran como máximas y habrán de ser justificadas con factura o documento que acredite dicho gasto. Con independencia del lugar al que deba hacerse el desplazamiento. La orden vendrá dada al trabajador por escrito.

ARTICULO 38º.- FUNCIONES.

PERSONAL TÉCNICO SANITARIO

JEFE DE SERVICIOS.- Corresponden al mismo:

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

MÉDICO/A ESPECIALISTA.- Corresponde a los/as Médicos/as Especialistas:

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

MÉDICO/A INTERNO/A DE GUARDIA.- Realizarán los turnos de guardia y complementarán las instrucciones que se deriven de las disposiciones reguladoras del servicio de urgencias del Centro.

FARMACÉUTICOS/AS.- Sus funciones serán:

- a) Propuesta de adquisición de medicamentos y material de curas, así como su clasificación, conservación, control y dispensación.
- b) Control y dispensación de estupefacientes.
- c) Control de los botiquines de las plantas de enfermería y servicios dependientes del Centro.

d) Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y los medicamentos simples y compuestos designados en las farmacopeas y formularios oficiales.

e) Formar parte de cuantas comisiones consultivas especifiquen los reglamentos de Régimen Interior, y concretamente de farmacia.

f) Asesorar a la Junta Facultativa en materia de su competencia.

g) Emitir los informes de su competencia y cuantos fueran solicitados por la Dirección. **ODONTÓLOGOS/AS.-** Son aquellos/as titulados/as superiores que realiza funciones propias de su profesión. Ostentarán la categoría profesional que en cada caso se determine.

PERSONAL AUXILIAR SANITARIO

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

a) Organizar, dirigir y controlar los servicios de enfermería, velando por el adecuado cuidado de los asistidos.

b) Analizar constantemente las actividades del personal e informar en orden a la eficacia del servicio.

c) Mantener informada a la Dirección del centro de las actividades del servicio de Enfermería.

d) Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal.

e) Organizar con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

f) Disponer de lo necesario para el adiestramiento del personal auxiliar diplomado y auxiliares de clínica de personal de enfermería.

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

a) Asumir la responsabilidad del orden, disciplina y limpieza de la sala o servicio que le esté encomendado.

b) Acompañar al/la médico/a en la visita a los Hospitalizados.

c) Cumplir y hacer cumplir las indicaciones de los/as facultativos, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.

d) Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los Hospitalizados.

e) En el traslado de los hospitalizados a otra sala, servicio... dispondrán de lo necesario, cuidando de que se cumplan todos los requisitos establecidos reglamentariamente para estos casos.

f) Solicitar, atendiendo a las normas del reglamento interno del centro, el material necesario para atender a los asistidos en las salas o servicios.

g) Distribuir y coordinar de acuerdo con la Jefatura de Enfermería las tareas que corresponden a todo el personal de enfermería de la Bala o servicio.

h) Supervisar la distribución de las dietas.

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

a) Vigilar y atender a los/as pacientes en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, sobre todo en el momento en que estos requieran sus servicios.

b) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.

c) Tomar presiones sanguíneas, pulso, temperaturas y cuantos controles fuesen necesarios.

d) Auxiliar a los/as médicos/as, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.

e) Ordenar las historias clínicas, anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurar en las mismas.

f) Cumplir cuantas funciones le faculten para el desempeño de titulación.

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

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

a) Inventario manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.

b) Inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.

c) Colaboración en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, para los que están capacitados en virtud de su formación y especialidad.

d) Colaboración en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.

e) Almacenamiento, control y archivo de las muestras y preparaciones, resultados y registros.

f) Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.

g) Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio o unidad asistencial, o en los de la Institución de la que forme parte.

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

a) Dispensación de medicamentos a los distintos servicios o plantas del Hospital.

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

AUXILIARES DE ENFERMERÍA, AUXILIARES DE CLÍNICA TITULADOS O NO.- En los establecimientos de hospitalización e internamiento, tendrán como contenido funcional:

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

En los establecimientos de asistencia y consultas, sin internamientos, las funciones de las Auxiliares de Enfermería serán: la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de los volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción en los libros de registro, volantes y comprobantes y, en general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado/a, vienen a facilitar la función del Médico/a o DUE. Todas estas funciones serán desempeñadas por Auxiliares de Enfermería estén titulados o no.

HIGIENISTA DENTAL.- El Higienista Dental es el titulado de formación profesional de grado superior que tiene como atribuciones, en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental, la recogida de datos, la realización de exámenes de salud, el consejo de medidas higiénicas y preventivas, individuales o colectivas, y la colaboración en estudios epidemiológicos. Los Higienistas Dentales podrán desarrollar las siguientes funciones:

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

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

PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO

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

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

e) Cuidarán que los visitantes no deambulen por los pasillos y dependencia más que lo necesario para llegar al lugar donde concretamente se dirijan.

CELADORES/AS DE PLANTA, SANITARIOS Y MOZOS DE CLÍNICA.- Es el/la trabajador/a encargado/a de ayudar al personal sanitario, con funciones tales como el transporte de enfermos dentro del Centro u análogos que requieran o no esfuerzo físico, así como aquellos que viniese desempeñando habitualmente. Serán los/as encargados/as de situar y colocar al/la enfermo/a en las posiciones que les indique el DUE o Médico/a para la aplicación de las técnicas que necesite aplicar al/la enfermo/a. Tramitarán o conducirán sin tardanza las comunicaciones verbales, documentales, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores, así como habrán de trasladar, en su caso, de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliarios que se requiera. Ayudarán al personal sanitario al movimiento y traslado de enfermos/as encamados que requieran un trato especial en razón a sus dolencias para hacerles las camas. Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares o visitantes de enfermos/as sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los/as mismos/as, y mucho menos de informar sobre el pronóstico de su enfermedad debiendo siempre orientar las consultas hacia el/la médico/a encargado/a de la asistencia el/la enfermo/a. También tendrán como misión todas aquellas funciones similares a las anteriores que le sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas.

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

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

- a) Es el personal encargado de enseñar a personas sanas, incapacitadas, o con problemas

de salud a mantenerse activa por medio de juegos, manualidades o algún tipo de actividad que les ayude a un mejoramiento de su estado de salud y anímico.

- b) Preparar el programa de actividades, que pueden ser al aire libre o en sitios cerrados, preparando el local que se vaya a utilizar para ello; enseñándoles a ejecutar actividades nuevas, mostrando la forma correcta para realizarlas.

- c) Llevará el control y vigilancia de las actividades y de las personas que las realizan,
- d) Recogerán y mantendrán en perfecto orden el lugar establecido para ello.
- e) Realizarán también cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con la actividad objeto de su función.

PERSONAL DE COCINA

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

COCINEROS/AS.-

- a) Se ocuparán de la condimentación de víveres, con sujeción al menú y regímenes alimenticios que se les facilite.

- b) Tendrán a su cargo la despensa diaria, cuidando de los artículos suministrados por la despensa-almacén, que irán extrayendo a medida que los necesiten para la confección del menú.

- c) Estarán atentos al número de raciones ordinarias que diariamente les comunicara la administración, así como en el horario en que se ha de retirar el desayuno, almuerzo merienda y cena para cada planta, tanto por lo que se refiere a enfermos/as como al personal de servicio con derecho a manutención.

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

PINCHES.-

- a) Bajo las órdenes del/la cocinero/a, efectuarán la preparación de víveres para su condimento.

- b) Encendido y mantenimiento de hornos y hogares, así como su limpieza.

- c) Limpieza de útiles de cocina y comedor, limpieza de los locales de la cocina.

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

PERSONAL DE MANTENIMIENTO

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

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

- a) Vigilancia ininterrumpida de las calderas de calefacción, agua caliente, frigoríficos, etc., así como su mantenimiento, manejo y limpieza.

- b) Mantenimiento y limpieza de muebles de acondicionamiento, radiadores o conducciones; instalación de vapor, conducciones, válvulas y purgadores; hornos crematorios, central de esterilización, hervidores, esterilizadores y material análogo.

- c) Recepción y control de los envíos de combustible y su consumo.

- d) Trabajos de taller relacionados con las instalaciones a su cargo.

ELECTRICISTA.- Tendrán las siguientes funciones:

- a) Mantenimiento, conservación y limpieza del cuadro general de baja tensión, cuadros secundarios y mecanismos eléctricos de toda clase y vigilancia de la caseta de alta tensión.

- b) Atención del alumbrado interior y exterior del edificio, instalaciones de alumbrado y fuerza y socorro.

- c) Mantenimiento y limpieza de baterías de acumuladores, puesta a punto y reparación de aparatos eléctricos y averías eléctricas de urgencia y ascensores.

- d) Trabajos de taller derivados de la conservación de las instalaciones, rebobinado de motores, relés y, en general, las funciones de carácter eléctrico que se les encomienden.

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

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

ALBAÑIL.-

- a) Vigilancia y limpieza periódica tejados y bajadas de agua pluviales; red de alcantarillado y chimeneas.

- b) Revestimiento de refractarios en calderas, corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas, y pequeñas obras en tabaquería, rozas y escayola.

- c) Mantenimiento en general del edificio en lo que a su oficio se refiere.

PINTOR/A.-

- a) Tendrán a su cargo la conservación y renovación de pinturas de los locales, tanto interiores como exteriores.

- b) Pintura y esmalado de muebles clínicos y servicios generales.

CARPINTERO/A.-

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

- b) Construcción y renovación de muebles de madera, acoplamiento de armarios empotrados, estanterías y colocación y revisión de cerraduras.

- c) Reparación de persianas y trabajos de taller, propios del oficio.

FONTANERO/A.-

- a) Mantenimiento y limpieza de la instalación de fontanería y agua caliente, red de desagüe en la parte que concierne al edificio; pequeñas ampliaciones y mejoras de la red.

- b) Vigilancia en el suministro de agua, con atención a las salas de bombas elevadoras, depósitos, autoclaves de presión y análogos.

c) Corte y colocación de cristales y plomería, así como los trabajos de taller correspondientes a las funciones anteriores.

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

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

PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

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

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

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

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

TELEFONISTA.-

a) Tendrán a su cargo la centralita del centro, atendiendo las comunicaciones de servicio interior urbano e interurbano, recogiendo y transmitiendo a los correspondientes servicios las comunicaciones que reciba en su ausencia.

b) Llevarán el control de las conferencias telefónicas que se celebren, ya sean particulares o de carácter oficial.

c) Tendrán a su cargo el buscapersonas.

LAVANDERA.-

a) Efectuarán los trabajos relacionados con el lavado de las ropas y prendas del Centro, previa clasificación y recuento de las mismas, así como su secado, bien sea a mano o utilizando los medios mecánicos oportunos.

b) Se ocuparán de la limpieza de los locales de los servicios de lavaderos.

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

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

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

PERSONAL DE COMEDOR

JEFE DE COMEDOR.-

a) Son los/as trabajadores/as responsables de la dirección del comedor y de todo el personal adscrito al mismo, supervisará el mantenimiento, condiciones de limpieza, higiene, salubridad y perfecto funcionamiento de toda la maquinaria, utensilios, enseres de comedor, procurarán la formación y darán enseñanzas al personal a sus órdenes para su formación profesional.

b) Realizarán asimismo cualquier otro trabajo de similar o análoga naturaleza que se le pueda encomendar en relación con su actividad objeto de su función.

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

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

PERSONAL ADMINISTRATIVO

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

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

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

a) Dirigir el Negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito al mismo.

b) Cooperar con los demás puestos de jefe de Negociado bajo las órdenes del Jefe de Administrativos, al mejor despacho de los asuntos administrativos.

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

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

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

ARTICULO 39º.- CLÁUSULA DE DESCUENDE EMPRESA EN SITUACIÓN DE DÉFICIT O PERDIDAS.- El porcentaje de incrementos Salarial establecido no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores. Asimismo, para evitar situaciones económicas irreversibles, también se podrá tener en cuenta las revisiones para ejercicios contables siguientes. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento Salarial. Para

valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de facturación o la pérdida incontrovertible de clientela, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, Podrán utilizarse informes de auditores-censores jurados de cuentas. Las empresas que aleguen dichas circunstancias, en caso de discrepancia, deberán presentar ante la Comisión Paritaria la documentación precisa (balance, cuentas de resultados e informe de auditores censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento Salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se podrá sustituir el informe de auditores por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores. Para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas. A pesar de alegarse algunas de las condiciones contempladas en el presente artículo, aquellas empresas que deseen aplicar índices reductores en cuanto a la tabla Salarial deberán poner en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, las causas que motivan tal aplicación, junto con un informe de los representantes de los/as trabajadores/as. La Comisión Paritaria resolver en término no superior a quince días hábiles sobre la aplicación de los índices reductores. Para la evaluación de las situaciones de déficit o pérdidas se estará a lo acaecido en los tres ejercicios anteriores. En los casos en los que operen unas previsiones adversas, se estará a lo que se prevea en los ejercicios siguientes, siempre que esté suficientemente justificado.

ARTICULO 40º.- COMISIÓN MIXTA.- Para la vigilancia y cumplimiento del presente Convenio se constituye una Comisión Mixta que estará compuesta por dos representantes de la parte empresarial y dos en representación de los/as trabajadores/as. Ambas representaciones deberán haber formado parte de la Comisión Negociadora del convenio, independientemente de los asesores que cada parte designara cuando así lo estime conveniente.

Las competencias de dicha Comisión serán:

- Interpretación del texto del Convenio.

- Arbitraje de los problemas que le sean sometidos por las partes.

Procedimiento de la Comisión Mixta: Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, las empresas y trabajadores/as se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolver mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los/as miembros de la Comisión. Los Acuerdos se enviarán a los/as interesados/as en un plazo de 5 días después de celebrada la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los/as miembros de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de 5 días hábiles después de haberse celebrado la reunión, la Comisión enviará el Acta de la misma a los/as interesados/as, donde se recogerá la posición de cada parte y cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria de la Comisión Paritaria: La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se reunirá con carácter ordinario, al menos, cada tres meses; pudiendo realizarse su convocatoria ordinaria o extraordinaria por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 5 días a la celebración de la misma, reuniéndose en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión. Junto a la convocatoria, la parte convocante deberá enviar a los demás miembros de la Comisión Mixta el escrito donde se proponga la cuestión objeto de debate.

Domicilio de la Comisión Mixta Paritaria: El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Asociación de Empresarios/as y Trabajadores/as firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los Empresarios/as en Cádiz, c/ Feduchy nº 12 por AHOCA, y para la representación de los/as Trabajadores/as en Cádiz, Avda. de Andalucía nº 6 - 8ª planta por CC.00, y en Avda. Andalucía nº 6 - 3ª planta por U.G.T. Si se llegaran a agotar sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los/as trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

CLÁUSULAS ADICIONALES

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

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

TERCERA. El seguro colectivo pactado entrará en vigor a partir de la firma de este Convenio y los capitales señalados en dicho artículo 15 no serán modificados durante la vigencia del Convenio.

CUARTA. El pago de las diferencias salariales producidas con motivo de este Convenio se realizará antes del día 1 de Diciembre de 2.004.

QUINTA. Dada la fecha de la firma del presente convenio, las partes acuerdan modificar el plazo de denuncia de forma excepcional para la negociación del Convenio de 2005, estableciéndose un plazo de 15 días de antelación a la fecha de finalización del mismo.

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

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

ANEXO I

RETRIBUCIONES DEL CONVENIO DE CLINICAS PRIVADAS PARA EL 2004

PERSONAL TECNICO SANITARIO	
DIRECTOR TECNICO	1.127,84 euros
JEFE DE SERVICIO	1.025,95 euros
MEDICO ESPECIALISTA	1.103,82 euros
MEDICO INTERNO DE GUARDIA	1.060,86 euros
MEDICO INTERNO DE GUARDIA SI ESTA SOLO	1.090,60 euros
FARMACEUTICOS	1.025,95 euros
QUIMICOS	953,76 euros
ODONTOLOGOS	1.025,95 euros
PERSONAL AUXILIAR SANITARIO	
JEFE DE ENFERMERIA	851,17 euros
SUBJEFE DE ENFERMERIA	816,25 euros
SUPERVISOR DE ENFERMERIA	816,25 euros
MATRONA	803,19 euros
ENFERMERA	803,19 euros
DIPLOMADO DE ENFERMERIA	803,19 euros
TECNICO ESPECIALISTA	774,28 euros
TECNICO ESPECIALITA EN FARMACIA	744,50 euros
HIGIENISTA DENTAL	774,28 euros
AUXILIARES DE ENFERMERIA	740,55 euros
AUXILIARES DE CLINICA DIPLOMADOS O NO	740,55 euros
PERSONAL SUBALTERNO SANITARIO	
ANIMADORES SOCIOCULTURALS O MONITORES	740,55 euros
PERSONAL DE COCINA	
JEFE DE COCINA	761,54 euros
COCINERO	740,55 euros
AYUDANTE	719,69 euros
PINCHE	719,69 euros
FREGADOR	719,69 euros
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	
JEFE DE TALLER	791,94 euros
MECANICO CALEFACTOR	740,55 euros
ELECTRICISTA	740,55 euros
CONDUCTOR MECANICO	738,39 euros
JARDINERO	738,39 euros
ALBAÑIL	738,39 euros
PINTOR	738,39 euros
CARPINTERO	738,39 euros
FONANERO	738,39 euros
PEON	719,69 euros
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES	
PORTERO	752,81 euros
CONSERJE	702,13 euros
ORDENANZA	719,69 euros
TELEFONISTA	740,55 euros
ENCARGADA	740,55 euros
SUBENCARGADA	719,69 euros
LAVANDERA	719,69 euros
COSTURERA	719,69 euros
PLANCHADORA	719,69 euros
LIMPIADORA EN JORNADA COMPLETA	719,69 euros
LIMPIADORA POR HORAS	3,99 euros
PELUQUERA	740,55 euros
JEFE DE COMEDOR	719,69 euros
CAMARERO	719,69 euros
AYUDANTE	719,69 euros
PERSONAL ADMINISTRATIVO	
ADMINISTRADOR	1.095,84 euros
JEFE ADMINISTRATIVO	1.078,38 euros
JEFE DE NEGOCIADO	1.025,95 euros
OFICIAL DE PRIMERA	774,28 euros
OFICIAL DE SEGUNDA	764,57 euros
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	746,34 euros
TRABAJADORA SOCIAL	803,19 euros

Nº 12.016

CONSEJERIA DE EMPLEO
CADIZCONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS
EN GENERAL, MERCERIA, PAQUETERIA Y
QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CADIZ.
CÓDIGO CONVENIO: I100725

CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio Colectivo de trabajo se aplicará a Cádiz y su provincia.

ARTICULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio afecta a todas las empresas y trabajadores cuya actividad principal sea el Comercio de Tejidos en General, Mercería, Paquetería y Quincalla, así como a cuantos trabajadores/as

puedan incorporarse a las empresas. El Convenio quedará en vigor en todo su contenido, mientras no se negocie uno nuevo.

ARTICULO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL. El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero del 2004 y concluirá el día 31 de Diciembre de 2007. La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; ante el organismo competente y ante la parte no denunciante. Si durante la vigencia de este Convenio se homologara otro de carácter Estatal, que en su conjunto fuere más beneficioso para los trabajadores, éstos se acogerán a dicho convenio.

ARTICULO 4º.- GARANTIAS 'AD PERSONAM'. Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su conjunto totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas por este Convenio.

ARTICULO 5º.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia actuando como parte de la misma cuatro personas designadas por la representación empresarial y cuatro designadas por la representación de los trabajadores independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando este lo estime conveniente. La Comisión Mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación aplicable. La Comisión Mixta tendrá competencia para regular jornadas especiales, y su compensación, en su caso. La Comisión Paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por ésta. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco días una vez celebrada la reunión. En el caso de que no se llegue a acuerdo entre los miembros de la Comisión en el plazo de cinco días hábiles, se enviará el Acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte, con el fin de dejar expedir la vía para que éstos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria podrá hacerse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de cinco días a la celebración de ésta. El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el domicilio de las Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio, Recinto Interior Zona Franca, Edificio Melkart, 1ª planta, dcha. y el de los Sindicatos en Cádiz, Avda. de Andalucía Nº 6 1ª planta (CC.OO.) y la 3ª planta (U.G.T.).

RETRIBUCIONES

ARTICULO 6º.- SALARIOS. Los salarios mínimos garantizados son los que figuran en el Anexo de este Convenio. Para el año 2004 los conceptos económicos se han incrementado en un 3,9%, a excepción del seguro colectivo del art. 23. Si al término del año 2004 el I.P.C. real del mismo superase el 2,9%, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación será aplicada a las tablas y a los valores económicos del 2004. Dicha diferencia tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004, y su resultante servirá de base de cálculo como punto de partida para la tabla salarial para el 2005. Para los años 2005, 2006 y 2007 el incremento económico será igual al IPC previsto por el Gobierno más el 1%, a excepción del seguro colectivo del art. 23. Si el IPC real de los años 2005, 2006 y 2007 fuese superior al IPC previsto por el Gobierno para dichos años, la diferencia entre dicho porcentaje y su variación será aplicada a las tablas y a los valores económicos del 2005, 2006 y 2007. Dichas diferencias tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005, 2006 y 2007, y su resultante servirá de base de cálculo como punto de partida para la tablas salariales para el 2006, 2007 y 2008, respectivamente.

ARTICULO 7º.- ANTIGÜEDAD. Los aumentos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en el abono de bienes en la cuantía del 3%, siendo cinco el número máximo de bienes comenzando a contar dicha antigüedad: A) Para los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha de 1 de Enero de 1.981, comenzará a contar dicha antigüedad a partir de los 18 años para los Aprendices y Aspirantes. B) Para los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha antes citada, comenzará a contar dicha antigüedad desde el momento de su ingreso en la empresa. C) A partir del 31-12-95 los próximos cómputos de antigüedad se cuantificará en trienios al 3%.

El número máximo entre trienios y bienes que pueden ser alcanzados será de cinco, es decir, el porcentaje máximo de antigüedad que podrá alcanzarse será del 15%.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan superado el tope máximo entre bienes y trienios tienen derecho a percibir la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del Convenio Colectivo, manteniendo el exceso del tope máximo como condición personal más beneficiosa, no siendo absorbible ni compensable y revalorizando dicha cantidad con el incremento que se pacta en el presente Convenio para los restantes conceptos salariales. La limitación hasta el tope máximo del complemento de Antigüedad no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del presente Convenio Colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad lo continúen haciendo hasta su perfección, consolidando esa nueva cuantía en los términos expresados anteriormente. El concepto resultante de la operación anterior, se llamará 'Antigüedad consolidada'.

ARTICULO 8º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres pagas que consistirán en treinta días de salario Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso, cada una de ellas. El abono de dichas pagas se harán efectivas de la siguiente forma: La de Junio y Septiembre, dentro de cada mes correspondiente; la del mes de Diciembre antes del veintinueve del propio mes. El concepto de participación en los beneficios a que se refiere el ARTICULO 44 de la Ordenanza de Trabajo del Comercio, las empresas abonarán en el mes de Marzo a sus trabajadores una mensualidad del salario fijado en este Convenio más antigüedad y más antigüedad consolidada, en su caso. El pago se hará efectivo dentro de dicho mes de Marzo.

ARTICULO 9º.- PRENDAS DE TRABAJO. Las empresas que exijan a sus trabajadores que lleven prendas determinadas quedarán obligadas a proporcionarles dichas prendas cada seis meses, las cuales pasarán a propiedad de los trabajadores transcurrido dicho tiempo. Para los trabajadores de carga, descarga y almacén u otros