

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
Delegación Territorial de Salamanca
Oficina Territorial de Trabajo

Visto el expediente del **Convenio Colectivo para la empresa CLÍNICA MÉDICA CAMPOAMOR, S.L. de Salamanca "Código 3701032"**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 12 de febrero de 2004 y suscrito con fecha 2 del pasado mes de enero por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Oficina Territorial ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA MÉDICA CAMPOAMOR S.L.

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

ARTÍCULO 3.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO II

SALARIO CONVENIO

ARTÍCULO 5.- CONCEPTOS SALARIALES

ARTÍCULO 6.- CONCEPTOS EXTRA SALARIALES

ARTÍCULO 7.- SALARIOS PARA 2.005.

ARTÍCULO 8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 10.- UNIFORMES.

CAPÍTULO III

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 12.- JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 13.- DÍAS FESTIVOS.

ARTÍCULO 14.- COMPENSACIÓN DÍAS, SÁBADO SANTO, 24 y 31 de DICIEMBRE.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES ANUALES.

ARTÍCULO 16.- INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 17.- INTERRUPCIÓN POR DESCANSO.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS Y LICENCIAS SIN SUELDO

ARTÍCULO 20.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ARTÍCULO 21.- PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISO DE CESE

ARTÍCULO 22.- FORMACIÓN PROMOCIÓN Y PROVISIÓN DE PLAZAS

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 23.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 24.- DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 26.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 27.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación exclusivamente a la Empresa Clínica Campoamor, dedicada a la actividad de establecimiento sanitario de asistencia, consultas y urgencias.

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal, que con relación jurídico laboral, tanto fijo como eventual, preste sus servicios para la Empresa Clínicas Campoamor.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

A todos los efectos el presente Convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde **1 de enero al 31 de diciembre de 2.004**, cualquiera que sea la fecha de su registro en la Dirección Provincial de Trabajo y su publicación en el correspondiente Boletín Oficial.

Se entenderá prorrogado automáticamente por años sucesivos manteniendo en consecuencia su vigencia, si no es denunciado por alguna de las partes por

escrito y, como mínimo, con tres meses de antelación a su vencimiento o, al vencimiento de las prórrogas que se hubieran podido producir en su caso.

ARTÍCULO 3.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN E INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

Las condiciones pactadas en este Convenio compensan y absorben cuantas existan en el momento de entrada en vigor del mismo, independientemente de su naturaleza u origen.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se puedan promulgar durante la vigencia del este Convenio por disposición legal de general aplicación, sólo tendrá eficacia y serán de aplicación cuando, consideradas en su conjunto y en computo anual, superen a las de este Convenio Colectivo. En caso contrario serán absorbidas por las mismas.

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

ARTÍCULO 4.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, con las siguientes funciones específicas:

- Interpretación del Convenio
- Arbitraje de las cuestiones que ambas partes, de mutuo acuerdo, sometan a su consideración.
- Cualquiera otra que este Convenio les atribuya.

La comisión estará integrada por igual n° de miembros de la empresa, que de representación de los trabajadores.

La Secretaría de la Comisión, convocará siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar, en el plazo de 4 días siguientes, señalará día y hora para la celebración de la reunión.

Se señala como domicilio de la Secretaría Avd. San Agustín, n° 12, 37006, Salamanca.

CAPÍTULO II

SALARIO CONVENIO

ARTÍCULO 5.- CONCEPTOS SALARIALES

• 5.1- Salario base

Serán para el año 2.004, los que figuran en la tabla que se inserta a continuación, a la que se incrementará un 3% según IPC previsto, entendiéndose las retribuciones referidas a jornada completa, percibiéndose en proporción a la jornada efectiva de trabajo, si esta no lo fuera.

Grupos profesionales	Niveles retributivos	Salario base 2.003	Plus de Responsabilidad	Plus Incentivo
I	1 Ayudantes	516.66€		96,15
I	2 Aux. Administrativo	516.66€		127,52
II	3 Administrativos	660.30 €	95,23	127,52
II	4 Técnicos	660.30 €	100,39	130,59
III	5 Enfermeras	802.12 €	107,19	133,88
III	6 Fisioterapeutas	802.12 €	200,00	133,88
IV	7 Facultativos	1060.50 €	286,90	178,51
IV	8	1060.50		
0	9 Director			

Los referidos salarios bases y todos los complementos que forman parte de la nómina, serán objeto de revisión en el caso, de que el IPC establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2.004 un incremento del IPC nacional superior al porcentaje previsto, el exceso de la indicada cifra se abonará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2.004 sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del 2.005.

5.2 PLUS DE RESPONSABILIDAD.

Será un complemento por puesto de trabajo, que retribuirá la titulación y la responsabilidad de la toma de decisiones, en determinadas categorías, como titulados superiores, medios universitarios, técnicos especialistas...y cualquier otra categoría profesional que para su desempeño requiera estar en posesión de una titulación oficial específica

5.3 PLUS INCENTIVO

Este complemento salarial se abonará a todas las categorías profesionales contenidas en este convenio, será de devengo mensual, complementará el puesto de trabajo, con independencia de la titulación requerida para el desempeño del mismo.

5.4 ANTIGÜEDAD

Los cuatro primeros trienios se abonarán al 5% del salario base, los años siguientes se computarán como quinquenios los cuales se abonarán al 10% del salario base.

El abono de dicha antigüedad, se devengará a partir del primer día del mes, en aquellos casos cuyo ingreso en la empresa haya tenido lugar antes del día 15 (inclusive) de dicho mes, y se devengará a partir del primer día del mes siguiente

en aquellos casos cuyo ingreso en la empresa haya tenido lugar a partir del día 16 (inclusive) del mes.

• 5.5 COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO

Acogerá las diferencias económicas, entre el importe total de los nuevos conceptos salariales, y el importe de los que viniera percibiendo cada trabajador en el momento de la firma del presente Convenio, hasta la absorción total de este, con los nuevos conceptos u otros que se creasen.

Con el fin de no congelar el salario de los trabajadores afectados, dicha absorción no podrá ser superior a 50% sobre el incremento anual.

ARTÍCULO 6.- CONCEPTOS EXTRA SALARIALES

6.2 PLUS DE TRANSPORTE

Consistirá en una cantidad fija a percibir por todos los grupos y categorías profesionales. Tendrá la consideración de plus lineal, no será cotizable a la seguridad social, se establece como ayuda a los gastos de transporte. Inicialmente para el año 2004 se fija su cuantía en 150,27 E.

ARTÍCULO 7.- SALARIO PARA 2.005.

Los salarios para el 2.005 se calcularán aplicando un punto por encima del porcentaje de IPC previsto sobre el salario base, y todos los complementos que forman parte de la nómina.

Al finalizar cada ejercicio, se revisará si el porcentaje de subida salarial se corresponde con el IPC anual real, y se procederá a la regularización de la diferencia.

ARTÍCULO 8.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La retribución, compuesta por los conceptos salariales, en su cómputo anual, se entenderá distribuida en catorce pagas iguales entre sí, doce de ellos ordinarios y dos extraordinarios, siendo la fecha de abono de estos últimos las siguientes:

- a) Verano: Segunda quincena del mes de Junio de cada año.
- b) Navidad: Antes del día 20 de diciembre de cada año.

ARTÍCULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con el objeto de fomentar una política social solidaria, que favorezca la creación de empleo, no se efectuarán horas extraordinarias habituales, si bien, serán efectuadas y conceptuadas como de fuerza mayor, cuando la no-realización de las mismas suponga un evidente perjuicio para la Empresa, o para terceros, como sería el caso de:

Compensación por los días libres retribuidos.

Imposibilidad de contar con un contrato que asuma el trabajo en exceso que se produce por ausencia al puesto de trabajo de algún trabajador que por enfermedad o urgencia no acude.

ARTÍCULO 10.- UNIFORMES.

La empresa facilitará dos uniformes, equipación que incluirá un par de calzado, con una periodicidad anual, incluyendo los uniformes del personal adscrito a recepción. Asimismo y con la periodicidad que en cada caso se establezca, se ocupará de proporcionar el servicio de limpieza de los mismos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES LABORALES

ARTÍCULO 11.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un adecuado nivel de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y medios materiales. Ello debe hacerse con una actitud activa y responsable de las partes integrantes Dirección y Trabajadores.

Podrá el empresario, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad del trabajador.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la Legislación vigente, y lo establecido en este convenio.

ARTÍCULO 12.- JORNADA LABORAL

La jornada, con carácter general, será de 39 h. semanales, entendiéndose esta como jornada completa, para el año 2004.

La empresa según sus necesidades, podrá hacer contratos a tiempo parcial.

Las horas de trabajo realizadas, que excedan de las fijadas en cómputo anual, se compensarán mediante el disfrute, dentro de los tres primeros meses del ejercicio siguiente, del correspondiente descanso compensatorio. La fecha concreta de disfrute de la compensación por dichas horas de exceso se hará a la elección del trabajador, salvo que concurran razones organizativas que lo impidan, en cuyo caso se fijarán de mutuo acuerdo.

En todo caso, al finalizar el primer semestre, se comprobarán las horas realizadas con relación a las previstas, de manera que se puedan realizar los ajustes

durante el segundo semestre con el objetivo último de reducir en lo posible los excesos de jornada al finalizar el año.

ARTÍCULO 13.- DÍAS FESTIVOS.

Se aplicará el calendario de días festivos establecido por la Junta de Castilla y León, y en cuanto a las fiestas de ámbito municipal, se aplicarán las correspondientes a la localidad de Salamanca.

ARTÍCULO 14.- DÍAS LIBRES, SÁBADO SANTO, 24 y 31 de DICIEMBRE.

Se consideraran días libres retribuidos, trabajados a efectos de jornada las tardes del 24 y 31 de Diciembre. Si por razones de organización o necesidad de la Empresa el día de Sábado Santo, algún trabajador tuviera que prestar servicio y esto se repite dos años consecutivos, se tendrá en cuenta que no repita turno el mismo trabajador.

ARTÍCULO 15.- VACACIONES ANUALES.

Todo el período de vacaciones anuales será retribuido, la duración será de treinta días naturales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, tendrán derecho a la parte proporcional.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

El período de disfrute se fijará, preferentemente, en un período de treinta días, o en dos períodos de mutuo acuerdo entre el personal y la empresa.

El régimen de turnos de vacaciones se hará por rigurosa rotación anual del personal entre los distintos meses, iniciándose esta rotación el primer año, por antigüedad en la empresa, quedando la rotación establecida de: Julio, junio, agosto septiembre. A tal efecto se constituirán los correspondientes turnos de vacaciones.

El inicio del período de vacaciones o de disfrute de las fiestas abonables, no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera, que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. El calendario de vacaciones se elaborará en el primer trimestre de cada año y, en todo caso, con un mínimo de dos meses del comienzo del período vacacional.

Si el trabajador se encontrase en situación de IT en el momento en el que le correspondiese iniciar sus vacaciones, o ésta, la IT, se produjera en el disfrute de las mismas, quedarán suspendidas hasta que el trabajador sea dado de alta, fijándose de mutuo acuerdo si fuese necesario un nuevo período de disfrute que podrá prolongarse como máximo al mes de enero del año siguiente.

Si la actividad en la empresa se mantiene durante el período vacacional, se sustituirá al trabajador de vacaciones al 100%.

ARTÍCULO 16.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad u hospitalización del trabajador, la empresa complementará las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social, garantizando la percepción por el trabajador del 100% de la retribución que viniera percibiendo.

ARTÍCULO 17.- INTERRUPCIÓN POR DESCANSO.

El personal que realice un horario continuado de 7 horas, tendrá derecho a 20 minutos de descanso dentro de su jornada, computándose esta como efectivamente realizada.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador, avisando con la mayor antelación posible, podrá ausentarse del servicio con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se relacionan:

- 1) Quince días naturales por matrimonio del trabajador, a contar a partir del día después del hecho causante del permiso.
- 2) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, incluidos los que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa, el tiempo necesario si es en la misma localidad, y hasta tres días si necesita hacer un desplazamiento superior a 200 km.
- 3) Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera anestesia general o epidural u hospitalización mínima de 24 h. o fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, asimilándose a ésta las relaciones de parejas de hecho debidamente acreditadas, que podrán ampliarse a cuatro días, cuando medie desplazamiento al efecto. En este caso: dos días por desplazamiento hasta 100 km., tres hasta 200, y cuatro para más de 200 km.
- 4) Cuatro días en caso de enfermedad grave, intervención (en los mismos términos del párrafo anterior), o fallecimiento de cónyuge e hijos.
- 5) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- 6) Tres días por nacimiento de hijos.
- 7) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos en la fecha de la ceremonia.
- 8) El tiempo necesario para acudir a consulta médica para sí mismo, o para sus hijos menores de 12 años.
- 9) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

10) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que sea necesario realizar dentro de la jornada laboral.

LA EMPRESA SE RESERVARA EL DERECHO DE PEDIR AL TRABAJADOR JUSTIFICANTE DE ESTOS PERMISOS

Se adjunta como Anexo I, cuadro donde se recogen los grados de afinidad y consanguinidad.

ARTÍCULO 19.- EXCEDENCIAS Y LICENCIAS SIN SUELDO.

Excedencia voluntaria

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco, no computándose el tiempo que dure a ningún efecto. Serán resueltas con la mayor brevedad posible, máximo un mes, procurando despachar favorablemente las que se funden en estudios, exigencias familiares y otras de necesidad demostrada.

Excedencia maternal, y por cuidado de familiares. Se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de conciliación de la vida familiar con la laboral.

Otras excedencias especiales serán estudiadas por la Empresa.

Licencias sin sueldo. Se podrán solicitar días para asuntos propios con una duración mínima de 1 día y máxima de 3 meses al año.

ARTÍCULO 20.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

REVISIONES MÉDICAS

Todo el personal afectado por el presente Convenio, habrá de someterse a una revisión médica anual por cuenta y a cargo de la empresa, en los términos recogidos en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales, (art.22 vigilancia de la salud) En esta vigilancia para la salud se unirán los controles médicos, que como consecuencia de accidentes de trabajo corresponda realizar.

El delegado de personal, será también delegado de prevención y tendrá las atribuciones que la ley confiere como tal.

ARTÍCULO 21.- PERIODO DE PRUEBA Y PRE AVISO DE CESE

Se establece un periodo de prueba para el personal que ingrese a prestar servicios en la empresa de:

GRUPOS	PERIODOS
I	1 mes
II	2 meses
III	2 meses
IV	2 meses

Para los contratos temporales no será superior a la tercera parte de su duración inicial.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa, lo deberá comunicar con los siguientes plazos de preaviso:

GRUPOS	PERIODOS
I y II	15 días
III y IV	1 mes

El incumplimiento de los referidos plazos ocasionará una deducción en la liquidación correspondiente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

ARTÍCULO 22.- FORMACIÓN PROMOCIÓN Y PROVISIÓN DE PLAZAS

1°.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua o aquel que le sustituya, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

2°.-El procedimiento para cobertura de los puestos de trabajo que necesite la empresa quedará regulado de la siguiente manera:

Contratos temporales.- Se le ofertará a los trabajadores fijos de la empresa que reúnan los requisitos que exige el puesto, reconociéndole las retribuciones propias de la categoría profesional para la que se le contrata, durante el tiempo que dure la promoción.

Aumento de plantilla.- Se ofertará igualmente a los trabajadores fijos que reúnan los requisitos necesarios para el puesto a cubrir, adquiriendo la categoría profesional del nuevo puesto, conservando todos los derechos de antigüedad en la Empresa.

Si reunieran los requisitos varios trabajadores se respetaría la antigüedad en la Empresa para optar al puesto.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 23.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

A los efectos del presente Convenio Colectivo se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación de los trabajadores se hará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Serán factores de encuadramiento los conocimientos y experiencia, Iniciativa, Autonomía, responsabilidad, mando. En el grado en que se desarrollen los factores indicados, la concurrencia de las titulaciones en su caso requeridas, y el contenido general de la prestación, determinará la adscripción a cada uno de los niveles retributivos en que se subdividen los grupos.

El personal se clasificará en los siguientes grupos profesionales.

GRUPO PROFESIONAL I:

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación. Requieren preferentemente esfuerzo físico o atención.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en Graduado escolar o F.P. 1.

Los trabajadores contratados en la categoría de ayudantes, específicamente para una función determinada, se respetará su puesto siempre y cuando esté dotado de contenido, ya que sus tareas complementan a otra categoría superior, en caso contrario se negociará con el representante de los trabajadores la adscripción a otro puesto de trabajo con la misma categoría profesional.

GRUPO PROFESIONAL II:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro y otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP o FP 2 completada con formación específica en el puesto.

GRUPO PROFESIONAL III

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que pueden implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de elevada complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalen a estudios universitarios de grado medio, DIPLOMATURA, completada con formación específica en el puesto.

GRUPO PROFESIONAL IV

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que pueden suponer la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de propia dirección a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad de incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de Autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE GRADO SUPERIOR, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

GRUPO PROFESIONAL 0

Funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos en que se estructura la empresa y que responden siempre la particular ordenación de cada una.

ARTÍCULO 24.- DERECHOS SINDICALES.

Los derechos, obligaciones y garantías de los miembros del Comité de Empresa, o delegados de personal, se regirán por lo establecido en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se establece el derecho al disfrute del crédito horario análogo al de los miembros del Comité de Empresa y a los efectos de formación, para los Delegados de Prevención cuando en éstos no concorra la condición de miembro del Comité de Empresa. o delegado de personal.

ARTÍCULO 25.- JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

El personal de plantilla afectado por el presente convenio, podrá jubilarse voluntariamente a los 64 años, al amparo del REAL DECRETO 1194/85, de 17 de julio, Normas de jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones, obligándose la Empresa a formalizar un contrato para sustituir a la persona jubilada.

CAPÍTULO V

ARTÍCULO 26.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de empresa y trabajador.

Las faltas siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 27.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

27. 1.- Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La falta de uniformidad.
- c) La inasistencia al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- d) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- e) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a los pacientes o a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, como falta grave o muy grave.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuese responsable y que produzca deterioros leves del mismo y siempre que no implique riesgo para el resto de trabajadores o pacientes.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

27.2.- Se considerarán faltas graves:

- a) La desatención y falta de corrección en el trato con los pacientes y el público en general.
- b) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- c) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- d) La simulación de enfermedad o accidentes sin perjuicio de lo previsto en la letra 24.3.e
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a los pacientes, o a la empresa, en cuyo caso serán consideradas como muy graves.

f) La embriaguez no habitual.

g) La falta de aseo y limpieza personal que afecte a la prestación del servicio y siempre que haya sido objeto de la oportuna advertencia de la empresa.

h) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las instalaciones, en cuyo caso podrá calificarse de muy grave.

i) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas.

j) La prevista en el punto 24.1 .f cuando implique riesgo para los trabajadores o pacientes.

k) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, y siempre que hubiere mediado sanción, dentro de un trimestre.

27.3.- Se considerarán faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) La embriaguez habitual o toxicomanía.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañero o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la

empresa o que afecte a la intimidad de los pacientes.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

i) El acoso sexual.

j) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

k) Las derivadas de los apartados 24.1 .f, 24.2.e y 24.2 h.

l) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado o mas veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ARTÍCULO 28.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son:

- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

Por UGT., Fernando Sánchez García; Mª Concepción Hernández M.- Por Clínica Campoamor S.L., Francisco Cortés Cuadrado; Mª del Rosario Martín Fraile.

