



Convenio Colectivo Est. Sanitarios de Consulta, Rehabilitación y Apoyo Al Diagnóstico de Cádiz

ÁREA	Cádiz	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	1993/07/01	VIGENCIA	1993/01/01 — 1993/12/31
DURACIÓN	UN AÑO	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-est-sanitarios-de-consulta-rehabilitacion-y-apoyo-al-diagnostico-de-cadiz/		

Resumen

Convenio Colectivo Est. Sanitarios De Consulta, Rehabilitación y Apoyo Al Diagnóstico. Última actualización a: 01-07-1993 Vigencia de: 01-01-1993 a 31-12-1993. Duración UN AÑO. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 1 de julio de 1993)

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio se aplicará a las empresas que desarrollan su actividad dentro de los establecimientos sanitarios de cualquier especialidad médica o clínica de consulta, asistencia, tratamiento, rehabilitación y apoyo al diagnóstico, tales como los laboratorios de análisis clínicos, radiología, podólogos, practicantes, odontólogos, estomatólogos, etc., así como los centros de protésicos dentales.

Respecto de los laboratorios y protésicos, este convenio será de aplicación cualquiera que sea el número de trabajadores que compongan su plantilla.

Se excluyen expresamente todos aquellos establecimientos médicos de hospitalización y de urgencias que se regirán por su convenio específico.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial, extendiéndose a todos los centros a que se refiere el ámbito funcional que estén instalados en la provincia de Cádiz.

Artículo 3.º Vigencia.

La vigencia del Presente convenio será de un año desde el 1 de enero de 1993 hasta el 31 de diciembre de 1993 quedando tácita y automáticamente prorrogado si no fuere denunciado por alguna de las partes con dos meses de antelación, mínima, al término de su vigencia.

Artículo 4.º Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio, estimadas en cuanto sea posible en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones «ad personam» o colectivos actualmente vigentes en cualquier empresa, que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto como garantías personales para quienes vinieran gozando de ellas, sin perjuicio de que queden compensadas y absorbidas con el articulado de éste y ulteriores convenios de igual ámbito.

Artículo 5.º Legislación supletoria.

En lo no regulado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, en la específica del sector, en concreto en la Ordenanza Laboral del sector (O.M. enero 1977).

Artículo 6.º Sustituciones.

Todo el personal que sea contratado por las empresas para reemplazar a los trabajadores de las mismas, en caso de enfermedad, vacaciones, servicio militar o civil sustitutorio o cualquier otra circunstancia tendrá los mismos derechos que se deriven del presente convenio. Las contrataciones que impliquen reserva del puesto de trabajo serán en cualquier caso contratos de interinidad.

Artículo 7.º Control de las contrataciones.

Los contratos quedan sometidos a la fiscalización de los cargos sindicales según contempla la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derecho a la información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 8.º Retribuciones.

Las retribuciones del personal a que afecta este convenio serán las que se indican en la tabla anexa.

Sobre dicha tabla se calculará el importe del premio de antigüedad, así como cualquier complemento o plus cuyo cálculo gire sobre el salario base.

En caso de trabajar durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis 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 5 por 100 sobre el salario base.

Artículo 9.º Premio de antigüedad.

Con el fin de premiar la vinculación entre los trabajadores y la empresa, se establecen premios por tiempo de servicios prestados a la misma en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

5 por 100 del salario base a los cinco años.

10 por 100 del salario base a los diez años.

15 por 100 del salario base a los quince años.

25 por 100 del salario base a los veinte años.

35 por 100 del salario base a los veinticinco años.

Los citados porcentajes no son acumulables entre sí.

Artículo 10. Horas extraordinarias y jornada.

10.1. Horas Extraordinarias.

Con las limitaciones establecidas en el punto 2.º del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, a las horas extraordinarias que se realicen se abonarán a los trabajadores con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de hora ordinaria según se determina en el Decreto 2380/73, de 17 de agosto, y en la Orden Ministerial de 22 de noviembre de 1773 declarados en vigor según la disposición final 5ª del citado Estatuto de los Trabajadores, cuya fórmula es la siguiente:

$$VOH = (SS + CPT + CP) \times CVP.6 + 52 - RD \text{ HET}$$

Interpretación de los signos:

VHC = Valor de hora ordinaria.

SS = Salario base.

CPT = Complemento de puesto de trabajo.

CP = Complemento personal.

RD = Retribución dominical.

CPV = Complemento de vencimiento periódico.

HET = Hora efectiva de trabajo.

10.2. Jornada.

La jornada semanal será de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo sin menoscabo de la mejora

que por Ley pudiera producirse durante la vigencia del convenio.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un descanso de 12 horas entre jornada y jornada.

El personal tendrá derecho a una interrupción del trabajo de 15 minutos diarios que se establecerá de mutuo acuerdo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo, siempre que la jornada sea continuada y a tiempo completo.

Artículo 11. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica, será de un mes natural.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Por matrimonio, 15 días que podrán disfrutarse en serie con las vacaciones anuales, siempre que el hecho causante se produzca inmediatamente antes o después de las mismas o en dicho período vacacional.
- B) En caso de matrimonio de hijos, padres, hermanos y/o nietos; primera comunión y/o bautizo de un hijo o nieto, 1 día.
- C) En caso de nacimiento de un hijo, 3 días, y por igual causa pero de nietos, 1 día.
- D) En caso de enfermedad grave justificada o actos quirúrgicos con hospitalización del cónyuge y padre, hermanos, hijos de uno u otro cónyuge, 2 días para el primer supuesto y 3 para el segundo.
- E) En caso de fallecimiento de hijos o cónyuge: 3 días; de hermanos y padres de uno u otro cónyuge, 2 días.
- F) En caso de fallecimiento de tíos/as, sobrino/as, abuelos/as, cuñados/as es decir familiares hasta el segundo grado por afinidad o consanguinidad de uno u otro cónyuge: 1 día.
- G) En caso de traslado de su residencia habitual: 2 días.
- H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- I) Para acudir a exámenes en instituciones públicas o privadas, 1 día.
- J) Por el tiempo indispensable para acudir a visita médica de forma personal o acompañando a un familiar menor o incapacitado que conviva con el trabajador.
- K) En el supuesto de parto, la licencia tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre en caso de fallecimiento de la madre.

El término cónyuge se equipará al de persona con la que se conviva habitualmente.

Artículo 13. Permisos no retribuidos.

Previo acuerdo con la empresa, los trabajadores/as con un mínimo de un año de antigüedad en la plantilla, podrá pedir, en caso de necesidad, permiso sin sueldo por un máximo de quince días repartidos dentro del año.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la correspondiente disminución proporcional de retribuciones.

Artículo 14. Excedencias.

Respecto a las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con la modificación que se introduce con la Ley 3/1989, de 3 de marzo, y Ley 8/1992, de 30 de abril, de protección de la maternidad. Se establece, en los supuestos de excedencias voluntarias, un plazo no inferior a dos ni superior a cinco años. En el caso de excedencia de dos años, que se podrá prorrogar por otros doce meses más, si el trabajador lo solicitase con un mes de antelación, las empresas estarán obligadas a reservar los puestos de trabajo durante dicho período de tiempo.

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

Pueden concurrir también dentro de este artículo de excedencias las siguientes modalidades:

A) Excedencias por cuidados de hijos/as. Los 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, para atender al cuidado de éste. Cuando la madre y el padre trabajasen en la misma empresa solamente uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El mismo derecho consagrado en el párrafo anterior tendrán los trabajadores de una empresa que adopten un hijo.

En los casos previstos en los párrafos anteriores, los trabajadores tendrán derecho a la reserva de la plaza, turno y centro de trabajo.

B) Excedencia por incompatibilidad. El trabajador que como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupa con relación laboral fija, quedará en situación de excedencia voluntaria aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio.

C) Excedencia por cuidado de geriátricos. Los trabajadores fijos que acrediten la necesidad de atender al cuidado de un ascendiente en primer o en segundo grado de consanguinidad o afinidad y mayor de 65 años que por limitaciones físicas o psíquicas requiera una atención geriátrica continuada e intensiva, tendrán derecho por única vez durante su relación con la empresa, a un período de

excedencia que no podrá superar en ningún caso los tres años.

Dicha excedencia podrá concederse a petición del interesado por períodos anuales completos y alternativos, siempre que la suma de los mismos no supere el plazo máximo establecido en el párrafo anterior.

La solicitud de excedencia al menos con dos meses de antelación a la fecha en la que se pretenda hacer efectiva la misma, salvo situaciones de urgencia debidamente acreditadas.

Artículo 15. Baja por enfermedad o accidentes.

Las empresas afectadas por el presente convenio, y con el fin de evitar un excesivo absentismo, abonarán a los trabajadores en los supuestos de baja por accidente o enfermedad con hospitalización el 75 por 100 de la base reguladora desde el primer día.

Al personal en situación de ILT derivada de EC o accidente no laboral, la empresa abonará el 60 por 100 de la base reguladora desde el 4.º día hasta el 20. Desde el 21 será el 75 por 100 de la misma base reguladora.

En caso de maternidad se abonará el 75 por 100 de la base reguladora, desde el 1.º día de descanso voluntario.

Artículo 16. Seguro colectivo.

Las empresas afectadas por este convenio quedan obligadas a formalizar una póliza de seguro colectivo que cubrirá a sus trabajadores las siguientes contingencias: Muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez. Las cuantías serán a determinar.

Artículo 17. Salud laboral e higiene en el trabajo.

Las empresas cumplimentarán los requisitos y obligaciones que sobre seguridad e higiene en el trabajo, se establecen en la legislación vigente en cada momento sobre la materia y en concreto en Ordenanza General de Seguridad e Higiene, de 9 de marzo de 1971, tanto en lo referente a los locales como a la protección personal de sus trabajadores y las demás normas vigentes al respecto en esta materia.

En las empresas con más de cinco trabajadores se elegirá un Delegado de prevención que tendrá las funciones descritas en el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene antes referida.

Reconocimientos médicos. 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 seis meses a todos los trabajadores que realicen su trabajo en zona de riesgo. En cualquier caso se garantizará la absoluta confidencialidad de los resultados de estas exploraciones.

Protección a la maternidad. Cuando exista posibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora

por embarazo y lactancia podrá solicitarlo. Cuando se estime que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, penosidad, contagio, etc, puedan producir daños para la madre y el hijo y no fuera posible el cambio de puesto aludido, se suspenderá la relación laboral por regulación de empleo según lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores garantizándose la reincorporación cuando terminen las circunstancias que lo motivaron.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a permiso retribuido para las revisiones médico-sanitarias que precise su estado.

Artículo 18. Protección a las radiaciones.

En los supuestos de que el personal desarrolle su labor en unidades de radiaciones, radioterapia, medicina nuclear, o manipulen o asistan en la aplicación de cualquier tipo de aparatos emisores de radiaciones 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 se utilizarán los medios adecuados para ello.

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

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Para los trabajadores acogidos al presente convenio percibirán dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base convenio más antigüedad, las cuales serán abonadas respectivamente en la primera quincena de julio y diciembre del año.

Artículo 20. Revisión salarial.

Se establece una revisión salarial cualquiera que sea el IPC, a 31-XII-1993 siendo la fórmula $IPC + 2 - 7,5 =$ por 100 de revisión. Si del resultado de dicha fórmula hubiese que regularizar se hará con carácter retroactivo al 1-I-1993.

Artículo 21. Jubilación.

Se establece como edad de jubilación los sesenta y cinco años.

Artículo 22. Derechos sindicales.

En los temas referentes a cuestiones sindicales, que a continuación se relacionan las partes se someten al ANE, AMI, AES Estatuto de los Trabajadores, LOLS, la Ley 2/1991 sobre derecho a la

información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación y demás disposiciones legales en cada momento.

Los trabajadores podrán solicitar de las empresas que las cuotas sindicales se las descuenten de sus nóminas y se ingresen en las cuentas de la central sindical que se le indiquen.

Artículo 23. Vestuario.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho, por cuenta de la empresa a las prendas adecuadas y necesarias para cumplir sus menesteres.

Artículo 24. Festivos.

Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán de un día de descanso retribuido que podrán disfrutar bien entre el 24 de diciembre y el 6 de enero, o en Semana Santa o en Feria o en Carnaval.

Artículo 25. Plus de festivos.

Cuando, excepcionalmente no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 75 por 100.

Artículo 26. Ordenanza Laboral.

Ante la previsible desaparición de la Ordenanza Laboral de aplicación en el sector, las partes firmantes se comprometen a negociar durante la vigencia del presente convenio la adaptación de lo regulado en dicha norma.

Artículo 27. Pluriempleo.

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

Artículo 28. Comisión mixta.

Para la vigencia y cumplimiento del presente convenio se constituye una comisión mixta de representantes de empresarios y trabajadores en un número de cuatro por cada una de las partes, las cuales se reunirán en las fechas y lugar previamente establecidos y en cuantas ocasiones lo crean oportuno, a petición de las partes. Las partes podrán designar asesores permanentes u ocasionales.

Las funciones de dicha Comisión serán:

Interpretación del texto del convenio.

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

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

El conocimiento previo y obligatorio de cualquier conflicto colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio, con carácter específico y que afecte a la relación laboral entre las partes se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y la Ordenanza Laboral para Clínicas de enero de 1977.

Disposición adicional segunda.

Los atrasos que puedan derivarse de los efectos retroactivos del convenio al 1-I-1993 se abonarán por las empresas antes del 31-VII-1993.

Disposición adicional tercera.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio deberán de remitir a la asociación empresarial firmante del mismo un canon de negociación de 1.000 ptas., antes del 30 de septiembre de 1993.

ANEXO I.- Tabla salarial.

Titulado superior sanitario: 87.685 ptas./mes

Titulado medio sanitario: 72.514 ptas./mes

Ayudantes sanitarios (F.P. I y F.P. II): 65.000 ptas./mes

Oficial administrativo: 63.920 ptas./mes

Oficiales protésicos: 63.920 ptas./mes

Auxiliar administrativo: 63.920 ptas./mes

Peones: 63.920 ptas./mes

Colaborador de consultas: 63.920 ptas./mes

Limpiadora a jornada completa: 63.920 ptas./mes

Aprendiz, aspirante, botones (menor de dieciocho años): 41.570 ptas./mes

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN (BOP de 16 de octubre de 1993)

Reunidos en Cádiz el día 14 de julio de 1993, siendo las 22 horas, la Comisión de interpretación del convenio colectivo de Consultas Privadas, acuerda:

Interpretar el artículo 1.º del convenio en cuestión en los siguientes términos:

El presente convenio se aplica a las empresas que se definen en su ámbito funcional siempre que cuenten con un máximo de hasta 2 trabajadores; excepción hecha, como dice el párrafo segundo, a los Laboratorios de Análisis Clínicos y Centros de Protésicos Dentales que quedan incluidos cualquiera que sea el número de trabajadores que componga su plantilla.

Todo lo dicho, sin perjuicio de que en un mismo centro de trabajo pudiera existir una Asociación de Profesionales, cada uno de los cuales con un número de inscripción de empresa y con hasta 2 trabajadores a su cargo y dependientes de él, supuesto que se encontrará incluido en el ámbito de aplicación del convenio de Consultas Privadas.