

El logotipo de identificación corporativo de la Junta de Andalucía en dicho cartel deberá ajustarse al Decreto 245/1997, de 15 de octubre.

Séptimo. A tenor de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la presente Orden produce efectos desde

el momento en que ha sido dictada, sin perjuicio de su publicación en el BOJA y su notificación a la Diputación Provincial de Jaén y al Banco de Crédito Local.

Sevilla, 9 de mayo de 2000

ALFONSO PERALES PIZARRO  
Consejero de Gobernación

### Anexo

Entidad	I.N.E.M	Materiales	Junta And.	Diputación	Municipio
<b>Provincia JAEN</b>					
BEAS DE SEGURA	7.405.910	2.962.364	2.221.773	740.591	5.894.266
CASTELLAR	20.346.000	8.138.400	6.103.800	2.034.600	2.482.826
CASTILLO DE LOCUBIN	58.445.289	23.378.115	17.533.586	5.844.529	3.000.000
JAEN	21.531.000	8.612.400	6.459.300	2.153.100	0
JAMILENA	21.151.000	8.460.400	6.345.300	2.115.100	0
MANCHA REAL	12.242.685	4.897.074	3.672.806	1.224.269	564.703
MENGIBAR	10.701.000	4.280.400	3.210.300	1.070.100	0
<b>Total Provincia JAEN</b>	<b>151.822.884</b>	<b>60.729.153</b>	<b>45.546.865</b>	<b>15.182.288</b>	<b>11.941.795</b>

### CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

*RESOLUCION de 14 de abril de 2000, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Centro Radiológico Computerizado, SA (Código de Convenio 7100722).*

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Centro Radiológico Computerizado, S.A. (Código de Convenio 7100722), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 4 de abril de 2000, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 21 de febrero de 2000, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías, y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de abril de 2000.- El Director General, Francisco Javier Guerrero Benítez.

#### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA CENTRO RADIOLOGICO COMPUTERIZADO, S.A.

##### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito funcional y personal.

Este Convenio será aplicable a los trabajadores que prestan servicio en la Empresa, Centro Radiológico Computerizado, S.A., dedicada a las actividades propias de establecimientos dedicados al diagnóstico por imagen a través de Tomografía Axial Computerizada (TAC) y Resonancia Nuclear Magnética, en los centros de trabajo radicados en las ciudades de Sevilla, Huelva y Algeciras. El Convenio afectará igualmente a aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de la vigencia.

Artículo 2.º Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 enero de 2000. Su duración será de 2 años y finalizará el 31 de diciembre de 2001.

No obstante la citada vigencia, se entenderá prorrogado por años sucesivos si no media la denuncia del mismo. Tal denuncia podrá realizarla cualquiera de las partes que lo han concertado, siempre que se realice con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento natural, o de la de sus prórrogas.

La parte que inste la denuncia debe formularla ante la autoridad laboral y al propio tiempo, comunicarla a la otra parte.

#### Artículo 3.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de las mismas, pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí establecidas.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

#### Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

#### Artículo 5.º Comisión Paritaria.

Conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para entender de todas las cuestiones que se susciten sobre la interpretación y correcta aplicación de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Por consiguiente, las partes a las que obliga el Convenio deben plantear a dicha Comisión, con carácter obligatorio y previo, todas las reclamaciones o controversias que puedan surgir en la aplicación de esta norma. Una vez sometida la cuestión de que se trate a la Comisión Paritaria, sin obtener acuerdo satisfactorio sobre el particular, quedará expedida la vía para formular la reclamación procedente ante la autoridad laboral o jurisdicción social, según corresponda.

La Comisión estará integrada por la Delegada de Personal y un representante designado por parte de la Dirección de la empresa, pudiendo ambas representaciones acudir a las sesiones asistidas de sus asesores.

## CAPITULO II

### Condiciones económicas

#### Artículo 6.º Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio Colectivo, estarán constituidas por los salarios base mensuales establecidos en el Anexo I, incrementados con los complementos establecidos en el presente Capítulo.

#### Artículo 7.º Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un Complemento Personal de Antigüedad, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, será el último salario percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios y de los quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio.

El importe de cada trienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales, percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10% del salario base devengado.

#### Artículo 8.º Pagas extraordinarias.

A) Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será una mensualidad del salario base que perciba el trabajador que las devengue, incrementado con la antigüedad y el plus de especialidad.

Deben ser abonadas antes de los días 20 de junio y 20 de diciembre respectivamente.

La paga de junio corresponde a la que tradicionalmente se ha venido abonando en el mes de julio y la de diciembre a Navidad.

B) El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad Temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

C) También las percibirán los trabajadores que se encuentren prestando el Servicio Militar, ya sea obligado o voluntario, en su duración normal.

#### Artículo 9.º Gratificaciones de marzo y septiembre.

Estas gratificaciones se abonarán los días 15 de marzo y 15 de septiembre. La cuantía de cada una de ellas queda fijada en el importe de 15 días de salario base más antigüedad.

#### Artículo 10.º Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus que será percibido por los trabajadores cuya asistencia y puntualidad mensual al trabajo se efectúe en los términos siguientes:

- Asistencia: Se requiere la presencia durante toda la jornada laboral en el puesto de trabajo, sin excepción alguna.

- Puntualidad: Se requiere la presencia en el puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada laboral. Se dejará de percibir dicho devengo cuando se acumulen dos faltas en el mes.

Dicho plus se percibirá en la nómina del mes siguiente al controlado, contabilizándose los mismos del 1 al final de cada mes.

Aquellos trabajadores cuya incorporación o baja en la Empresa, se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán este plus en proporción al tiempo trabajado.

La cuantía mensual de este plus será de 5.236 pesetas.

#### Artículo 11.º Complementos de puesto de trabajo. Plus de especialidad.

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario de los Grupos I y II, que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- Radiología.

La cuantía de este complemento será del 15% del salario base establecido en el presente Convenio.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente o en forma habitual o continua.

El resto del personal de la empresa, recibirá mensualmente la cantidad de 6.546 ptas. por este concepto.

#### Artículo 12.º Complemento personal.

Los trabajadores que vinieran percibiendo este complemento de carácter personal, fijo e invariable lo conservarán durante la vigencia de este Convenio en la misma cuantía.

#### Artículo 13.º Plus de concierto.

Este complemento será recibido mensualmente por todo el personal que permanezca en alta y en proporción al tiempo

al servicio de la empresa durante el mes en que se devengue, siempre que la Empresa disfrute de algún Concierto con el Servicio Andaluz de Salud. No se percibirá durante las bajas por enfermedad o accidente, faltas injustificadas o suspensión de empleo y sueldo por sanción.

Su cuantía se calculará repartiendo el resultado de multiplicar 320 pesetas por el número de estudios realizados durante el mes por los tres centros de trabajo que posee la empresa. El producto se repartirá entre los trabajadores, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$PC = \frac{320 \times NE}{TD} \times DT$$

PC = Plus Concierto.

NE = Número de estudios realizados durante el mes.

TD = Suma de todos los días en alta de todos los trabajadores de la Empresa durante el mes (a).

DT = Total de días en alta del trabajador durante el mes (a).

(a) No se cuentan los días de baja por enfermedad y/o accidente, faltas injustificadas o suspensiones de empleo y sueldo por sanción.

El módulo 320 será revisable, al alza o la baja, en el mismo porcentaje que lo sean la media ponderada de los importes que el SAS abone por los diferentes conciertos.

Artículo 14.º Horas extraordinarias.

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a los siguientes importes:

Grupo I: 2.275 pesetas.

Grupo II: 1.860 pesetas.

Grupo III: 1.705 pesetas.

Grupo IV: 1.600 pesetas.

Por acuerdo del trabajador con la empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.

Artículo 15.º Plus de distancia y transporte.

Por dicho concepto, cuando el trabajador, al ser contratado, tenga su domicilio fuera del casco urbano, las empresas abonarán a los trabajadores el importe del transporte público desde el domicilio al centro de trabajo. Caso de no existir transporte público, o de que el trabajador utilice vehículo propio, el citado plus se hará efectivo a 18 pesetas el kilómetro.

La modalidad de cobro del plus elegida por el trabajador se mantendrá vigente por el espacio mínimo de un año.

Los trabajadores afectados por este Convenio no incluidos en el punto primero de este artículo, percibirán la cantidad de 2.691 pesetas por este concepto.

Artículo 16.º Revisión salarial.

A partir del 1.º de enero de 2001, segundo año de vigencia del Convenio Colectivo, se revisará la tabla salarial, así como los pluses y complementos, excepto el plus de concierto y el complemento personal, en el IPC que se produzca entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2000.

### CAPITULO III

#### Empleo y contratación

Artículo 17.º Empleo y contratación.

Conforme al Convenio Colectivo Provincial del Sector:

A) Contratos en prácticas: Los contratos en prácticas tendrán una duración mínima de seis meses y una máxima de dos años. Podrán ser prorrogados antes de su finalización por períodos mínimos de seis meses o hasta completar la citada duración máxima.

B) Contratos eventuales: Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, Acumulación de Tareas o Exceso de Pedidos regulados en el artículo 15.1.B) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de 13,5 meses dentro de un período de 18 meses a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

C) Contrato de fomento de la contratación indefinida: Podrán transformarse en contratos para el fomento de la contratación indefinida todos los contratos formativos y de duración determinada o temporal cualquiera que sea la fecha de su celebración.

En lo no previsto en este apartado las partes se someten a lo dispuesto sobre Contratación Laboral en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

### CAPITULO IV

#### Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 18.º Jornada.

La jornada semanal de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será de 39 horas de trabajo efectivo, y 1.767 horas anuales. Los veinte minutos de descanso en jornada continuada tendrán la consideración de trabajo efectivo.

El trabajo se desarrollará de lunes a viernes, en turnos de mañana y tarde, con el siguiente horario:

Mañana: De 8 a 15 horas.

Tarde: De 15 a 22 horas.

El resto de la jornada anual quedará compensada con el derecho de la empresa a programar hasta 20 sábados de trabajo al año, fijándolos en la fecha que lo considere necesario.

A los mayores de 60 años se les reducirá la jornada en una hora diaria.

Artículo 19.º Descanso semanal.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, se abonarán como extraordinarias, salvo descanso compensatorio.

Artículo 20.º Festivos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de todos los días festivos que contenga el Calendario Oficial Laboral, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas que estén establecidas en la legislación vigente.

Asimismo, disfrutarán además los trabajadores de un día anual de descanso retribuido, con motivo de la Navidad cuya fecha se determinará atendiendo las necesidades del servicio y la solicitud del trabajador, conjuntamente entre la empresa y Delegado.

#### Artículo 21.º Vacaciones.

A) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas que tendrán una duración de un mes natural.

El sueldo a percibir durante el período de vacaciones se calculará incluyendo los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus de especialidad.
- Complemento personal.
- Plus de concierto.

En el caso de que algún trabajador cause baja por I.T. (únicamente por intervención quirúrgica y accidente), durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

B) No se podrá sancionar a ningún trabajador con pérdida de días de vacaciones.

C) El personal en baja por Incapacidad Temporal con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el primer año.

D) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

Los turnos de vacaciones serán elaborados de común acuerdo entre el Delegado de Personal y la Empresa.

E) Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa podrán establecerse otros períodos vacacionales:

a) Cualquier mes no incluido en el apartado D).

b) El trabajador y la empresa podrán convenir en la división en dos del período vacacional; en ese supuesto, la duración total del mismo será de 30 días naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a 7 días.

## CAPITULO V

### Condiciones sociales

#### Artículo 22.º Ayuda escolar.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades pagaderas en el mes de octubre de cada año:

A) 17.493 pesetas anuales, por cada hijo que curse estudios de Primer y Segundo Ciclo de Primaria.

B) 27.826 pesetas anuales, por cada hijo que curse estudios de Tercer Ciclo de Primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional y COU, hasta un máximo de 18 años.

C) La mujer trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad de 6.410 pesetas mensuales por cada hijo inferior a 6 años para gastos de guardería o Centro Preescolar, siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido, salvo que el centro de trabajo lo posea.

D) Todos los trabajadores que tengan a su cargo disminuidos físicos o psíquicos percibirán 6.410 pesetas mensuales.

#### Artículo 23.º Uniformes.

Al tomar posesión de la plaza se entregarán al trabajador dos uniformes completos y tres uniformes más por cada dos años.

#### Artículo 24.º Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

A) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o padres políticos, tres días o cinco días si es fuera de la población.

B) Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos o hermanos políticos, un día o tres días si es fuera de la población.

C) Por contraer matrimonio, 18 días.

D) Por boda de hijos o hermanos, un día.

E) Durante los días que se realicen exámenes de estudio, del personal que se encuentre estudiando.

F) Por intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos, cónyuge o padres políticos, tres días.

G) El personal tendrá derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada, documentalmente en su caso, y a juicio de la empresa y siempre que el trabajador lo solicite a través del Delegado de Personal.

H) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la autoridad.

I) Por traslado del domicilio habitual, un día.

J) Por nacimiento de un hijo, tres días.

K) Por enfermedad grave del cónyuge o de los padres e hijos consanguíneos, de dos a siete días.

L) Quienes, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

M) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

#### Artículo 25.º Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará lugar a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

**Artículo 26.º Licencias.**

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la empresa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo superior a tres meses.

**Artículo 27.º Jubilación.**

El trabajador que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba por cada tres años de servicio en la empresa.

**Artículo 28.º Dietas.**

Todos los trabajadores que, por necesidad y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo disfrutará de las siguientes dietas:

A) 1.290 pesetas, cuando el trabajador realice las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.

B) 645 pesetas diarias cuando el trabajador tenga que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.

**Artículo 29.º Incapacidad temporal.**

En los supuestos de intervención quirúrgica hospitalizada y mientras dure dicha hospitalización, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por ciento del salario real correspondiente al mes en que se produzca baja en los casos de I.T., por enfermedad común, accidente no laboral y laboral.

**Artículo 30.º Maternidad.**

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a 112 días de licencia según la legislación laboral vigente.

La mujer trabajadora tendrá derecho durante la lactancia a una hora diaria retribuida durante nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo, pudiendo dividirse en dos fracciones de media hora a petición de la trabajadora.

**Artículo 31.º Protección a la mujer embarazada.**

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la Dirección del Centro y el Delegado de Personal, examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo y del Delegado de Prevención.

En los casos de toxicidad o contagio desde que se inicie el embarazo se designará puesto de trabajo que pueda desempeñar.

**Artículo 32.º Promoción y formación profesional en el trabajo.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.

B) También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**Artículo 33.º Trabajos de superior o inferior categoría.**

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre categoría asignada y la función que realmente realice.

Si la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación de los trabajadores.

**Artículo 34.º Inasistencia motivada.**

En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o por faltas cometidas contra la seguridad en el tráfico.

**Artículo 35.º Control sanitario.**

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a exigir una revisión sanitaria semestral que se llevará a cabo en el Centro Provincial de Seguridad e Higiene o en el que disponga la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**Artículo 36.º Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.**

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención; Real Decreto sobre Radioprotección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la CEE en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, OIT y OMS que sean vinculantes por aplicación de la Legislación española.

Artículo 37.º En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y Legislación Laboral Vigente.

**CAPITULO VI****Régimen disciplinario****Artículo 38.º Principios de ordenación.**

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por falta muy graves será notificada al representante legal de los trabajadores.

**Artículo 39.º Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que tuviere a su cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador alterando los registros y controles que se establecieran de entrada y salida al trabajo.

f) 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 la Empresa, causaren averías a las instalaciones, máquinas y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, máquinas, vehículos, y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebranto o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas, o la disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revisitan acusada gravedad.

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

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) 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.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida, así como las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia y reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad a la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por falta grave, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 40.º Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de falta enunciadas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

ANEXO I

GRUPOS Y TABLAS SALARIALES

SALARIOS BASE EN PESETAS

Grupo I. Personal Técnico Superior:

Director Médico: 138.355.  
 Director Administrativo: 138.355.  
 Médico: 138.355.  
 Administrador: 138.355.  
 Físico: 138.355.

Grupo II. Personal Técnico Grado Medio:

ATS/DUE: 118.237.  
 Jefe de Mantenimiento: 118.237.  
 Técnico Especialista: 118.237.  
 Oficial Administrativo: 118.237.

## Grupo III. Personal Auxiliar Cualificado:

Auxiliar de Enfermería: 108.943.  
 Auxiliar Administrativo: 108.943.  
 Celador: 108.943.  
 Recepcionista: 108.943.  
 Personal de Oficinas: 108.943.

## Grupo IV. Personal No Cualificado:

Limpiadora: 102.406.  
 Peón: 102.406.

## DISPONEMOS

Artículo 1. La situación de huelga que podrá afectar a los Técnicos Especialistas del Servicio de Radiodiagnóstico del Hospital Básico de Baza (Granada) los días 6, 7, 8, 9 y 12 de junio de 2000, se entenderá condicionada al mantenimiento de los mínimos necesarios para el funcionamiento de este servicio.

Artículo 2. Por las Delegaciones Provinciales de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud de Granada se determinarán, oídas las partes afectadas, el personal y servicios mínimos estrictamente necesarios para asegurar lo anteriormente dispuesto.

Artículo 3. Los paros y alteraciones en el trabajo por parte del personal necesario para el mantenimiento de los servicios esenciales mínimos determinados serán considerados ilegales a los efectos del artículo 16.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Artículo 4. Los artículos anteriores no supondrán limitación alguna de los derechos que la normativa reguladora de la huelga reconoce al personal en dicha situación, ni tampoco respecto de la tramitación y efectos de las peticiones que la motiven.

Artículo 5. Sin perjuicio de lo que establecen los artículos anteriores, deberán observarse las normas legales y reglamentarias vigentes en materia de garantías de los usuarios de establecimientos sanitarios, así como se garantizará, finalizada la huelga, la reanudación normal de la actividad.

Artículo 6. La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 24 de mayo de 2000

JOSE ANTONIO VIERA CHACON  
 Consejero de Empleo y Desarrollo  
 Tecnológico

FRANCISCO VALLEJO SERRANO  
 Consejero de Salud

Ilmo. Sr. Director General de Trabajo y Seguridad Social.  
 Ilma Sra. Directora Gerente del Servicio Andaluz de Salud.  
 Ilmos. Sres. Delegados Provinciales de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud de Granada.

*RESOLUCION de 5 de mayo de 2000, de la Delegación Provincial de Cádiz, por la que se hacen públicas Subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Delegación Provincial ha resuelto dar publicidad a las subvenciones concedidas con cargo al Programa Presupuestario 67C y al amparo de la Orden de 30 de julio de 1997, sobre Desarrollo de los Programas de Promoción de la Economía Social.

Programa: Subvención a la Inversión.

Expediente: SC.07.CA/00.  
 Beneficiario: «Disser, S. Coop. And.».  
 Municipio: Cádiz.  
 Subvención: 3.700.000 ptas.

Cádiz, 5 de mayo de 2000.- El Delegado, Agustín Barberá Salvador.

**CONSEJERIA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLOGICO**

*ORDEN de 24 de mayo de 2000, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que prestan los Técnicos Especialistas del Servicio de Radiodiagnóstico del Hospital Básico de Baza (Granada), mediante el establecimiento de servicios mínimos.*

Por Comisiones Obreras y la Asamblea de Técnicos Especialistas del Servicio de Radiodiagnóstico del Hospital Básico de Baza (Granada) ha sido convocada huelga los días 6, 7, 8, 9 y 12 de junio de 2000, y que, en su caso, podrá afectar al colectivo de Técnicos Especialistas mencionados en el citado Hospital.

Si bien la Constitución en su artículo 28.2 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga para la defensa de sus intereses, también contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, faculta a la Administración para, en los supuestos de huelgas de empresa encargadas de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, acordar las medidas necesarias a fin de asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Tribunal Constitucional en sus Sentencias 11, 26 y 33/1981, 51/1986 y 27/1989 ha sentado la doctrina en materia de huelga respecto a la fijación de tales servicios esenciales de la comunidad, la cual ha sido resumida últimamente por la Sentencia de dicho Tribunal 43/1990, de 15 de marzo.

De lo anterior resulta la obligación de la Administración de velar por el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, pero ello teniendo en cuenta que «exista una razonable proporción entre los servicios a imponer a los huelguistas y los perjuicios que padezcan los usuarios de aquéllos, evitando que los servicios esenciales establecidos supongan un funcionamiento normal del servicio y al mismo tiempo procurando que el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga solamente en términos razonables».

Es claro que los técnicos especialistas del servicio de radiodiagnóstico del Hospital Básico de Baza (Granada) prestan un servicio esencial para la comunidad, cuya paralización puede afectar a la salud y a la vida de los usuarios de la sanidad pública, y por ello la Administración se ve compelida a garantizar el referido servicio esencial mediante la fijación de los servicios mínimos en la forma que por la presente Orden se determina, por cuanto que la falta de protección del referido servicio prestado por dicho personal colisiona frontalmente con los derechos a la vida y a la salud proclamados en los artículos 15 y 43 de la Constitución española.

De acuerdo con lo que disponen los preceptos legales aplicables, artículos 28.2, 15 y 43 de la Constitución; artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; artículo 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía; Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre; Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de 5 de octubre de 1983, y la doctrina del Tribunal Constitucional relacionada,