

II. PERSONAL ESPECIALISTA Y NO CUALIFICADO	SALARIO BASE	ASISTENCIA
	DIARIO	DIARIA
CONTRAMAESTRE Y JEFE DE TALLER .....	24,35	8,61
MAESTRO .....	24,35	6,82
OFICIAL DE PRIMERA .....	22,28	3,84
OFICIAL DE SEGUNDA .....	22,28	3,13
OFICIAL DE TERCERA .....	21,75	2,84
AYUDANTE ESPECIALISTA .....	21,75	2,84
PEON .....	21,32	2,84

**OBSERVACIONES:** Revisión salarial por incremento al 3,0% sobre tablas ENE/DIC05

**REVISION OTROS CONCEPTOS SALARIALES:**

Art. 12,- JORNADA LABORAL. 3º párrafo. ....	145,69
Art. 13,- VACACIONES: Ultimo párrafo. ....	26,52
Art. 29,- AYUDA FAMILIAR: Unico párrafo. ....	210,47

**OBSERVACIONES:** Revisión salarial por incremento al 3,0% sobre tablas ENE/DIC05

30293

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo  
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo  
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación  
Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre corrección de error sufrido en la publicación del convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Alfafar.*

ANUNCIO

Código n.º 4603292.  
IFM/mcm.

En relación con la resolución dictada el 24 de noviembre de 2006, por la que se procedió al registro, depósito y remisión para su publicación del convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Alfafar, que ha sido publicado en el «B.O.P.» n.º 299, segundo suplemento, de fecha 16/12/2006, se ha comprobado que existe un error en el número de código del citado convenio.

El art. 105.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las Administraciones Públicas podrán notificar en cualquier momento los errores materiales, de hecho o aritméticos, existentes en sus actos.

En consecuencia, se acuerda proceder a la publicación de la siguiente corrección de errores en relación con la resolución referida de 24 de noviembre de 2006: Donde dice "Código 4603922", debe decir "Código 4603292".

Valencia, a 18 de diciembre de 2006.—El director territorial de Empleo, Jorge Ramos Jiménez.

30342

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo  
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo  
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación  
Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de sanidad privada de la provincia.*

ANUNCIO

Código n.º 4600945.  
R. Elect. 2.  
JARP/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo del sector de sanidad privada de la provincia de Valencia, suscrito el 23/11/2006 por la comisión negociadora formada por la Asociación Provincial de Centros Asistenciales de Hospitalización Privada, CC.OO., U.G.T., CEMSATSE y CSI-C.S.I.F., que fue presentado en este Organismo con fecha 29 de noviembre del año en curso; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 14 de diciembre de 2006.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA. AÑOS 2006-2007**

**CAPITULO I**

Artículo 1.-Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para toda la provincia de Valencia.

Artículo 2.-Ambito funcional.

Se considerará empresas todos los establecimientos sanitarios que cumplan las finalidades incluidas en este Convenio, sean personas físicas o jurídicas, privados, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo los de la iglesia, congregaciones religiosas y fundaciones, y las sometidas a regímenes especiales con la sola excepción de las instituciones dependientes del Estado, Comunidades Autónomas, Diputaciones Provinciales, Municipios y Seguridad Social.

Establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre todas las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta, centro de investigación, clínicas y laboratorios de análisis clínicos, ya sean en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, y el personal dependiente del mismo.

**Artículo 3.-Ambito Personal.**

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as por cuenta ajena, fijos, interinos, eventuales y contratados a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 4.-Ambito temporal.**

Este Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de Valencia, si bien sus efectos salariales y asistenciales de toda clase se retrotraerán al primero de enero de 2006, su duración será hasta el 31 de diciembre de 2007.

**Artículo 5.-Denuncia y prórroga.**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año, por tácita reconducción.

**Artículo 6.-Preeminencia.**

En todos los Convenios Colectivos, pactos individuales y colectivos, que se acuerden en ámbito inferior al presente, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en éste se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, como no sea para mejorar su contenido.

**CAPITULO II. ORGANIZACION DEL TRABAJO**
**Artículo 7.-Organización del trabajo.**

La organización del trabajo dentro de las normas contenidas en el presente Convenio y de acuerdo con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, es facultad de la dirección de la empresa con las limitaciones establecidas en las leyes.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de calidad y de condiciones de trabajo en las empresas del sector.

**CAPITULO III. CLASIFICACION, DEFINICION Y CALIFICACION**
**Artículo 8.-Clasificación y definición de las Categorías Profesionales.**

La clasificación y definición de las categorías se expresan en el ANEXO I.

**Artículo 9.-Plantilla de personal de limpieza.**

El personal de limpieza que precise la empresa para realizar el trabajo de la misma será considerado personal de plantilla.

**CAPITULO IV. EXCEDENCIAS**
**Artículo 10.-Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco, prorrogable de año en año hasta su duración máxima.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte de la Empresa en el plazo de quince días o de cinco días si se tratara de un caso de urgente necesidad.

El trabajador/a acogido/a a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días, al vencimiento de la excedencia solicitada. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

Si durante el tiempo de excedencia la vacante hubiera sido cubierta por un contrato de interinidad, este cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

**Artículo 11.-Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad.

Se concederá por:

- designación o elección para un cargo público.
- para el ejercicio de funciones sindicales. El trabajador/a que haya sido elegido para un cargo sindical, de ámbito comarcal o superior, podrá asimismo solicitar una excedencia forzosa especial por todo el tiempo que dure su nombramiento.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva en la Empresa.

**Artículo 12.-Excedencia especial por maternidad.**

El trabajador/a, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa, tendrá derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta cuatro años, pudiendo ser de hasta ocho en caso de hijos que sean disminuidos físicos o psíquicos y comenzará:

- En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o el trabajador/a en el momento en que se efectúe la adopción.
- En la trabajadora, a partir de la fecha de nacimiento, o el trabajador/a en el momento en que se efectúe la adopción.

El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático una vez transcurrida la misma; no será retribuida.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo a la Ley 39/99, de 5-11-1999 o legislación vigente posterior.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con una antelación mínima de 30 días. En caso contrario, se entenderá de forma expresa que renuncia a su derecho causando baja definitiva.

**Artículo 13.-Excedencia por cuidado de familiares.**

Tendrán derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida, o que aun desempeñándola no supere el salario mínimo interprofesional.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia a efectos de antigüedad y de reserva de puesto de trabajo se computará conforme a lo establecido en la Ley 39/99 de 5-11-1999 o legislación posterior.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Reincorporación. El trabajador/a deberá solicitar por escrito la reincorporación con una antelación mínima de 30 días a su vencimiento. En caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

**CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.**
**Artículo 14.-Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales de trabajo efectivo, siendo el límite máximo de 40 horas semanales, de promedio, para cada ciclo de turnos de trabajo.

Se recomienda a las empresas estudiar la posibilidad de que el personal pueda disfrutar sábados libres alternos, garantizando los servicios necesarios y sin que suponga disminución ni aumento, por ningún concepto, de la jornada anual. En donde exista representación de los trabajadores/as, se estudiará conjuntamente.

Los trabajadores/as cuya jornada diaria continuada exceda de 6 horas, dispondrán de un tiempo de descanso de 15 minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas normalizarán sus horarios de trabajo, de forma que los trabajadores/as que presten sus servicios haciendo jornada nocturna, ésta sea con las siguientes condiciones:

- Dicha jornada será como máximo de nueve horas.
- Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- Se abonarán sin recargo alguno, en contraprestación a no efectuarse la jornada semanal normal, que se percibirá íntegra.

**Artículo 15.-Condiciones particulares.**

Con independencia a lo establecido en el artículo anterior, se respetarán las fórmulas anteriores que no se opongan a la legislación vigente, que a la entrada en vigor del presente Convenio se hayan pactado entre la empresa y los trabajadores/as, o sus representantes.

En aquellos supuestos en los que se produzca algún ajuste en la reducción de la jornada aquélla será efectuada en jornadas completas, correspondiendo a la dirección de la empresa su organización.

**Artículo 16.-Distribución de la jornada de trabajo.**

A los únicos efectos de la elaboración de las planillas de turnos, el trabajo realizado en horario de noche, cumplirá las siguientes normas:

- Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.
- Computará como 13 horas y 20 minutos, en la equivalencia de que tres noches trabajadas equivalen a 40 horas.

Estas normas serán de obligatorio cumplimiento y en ningún caso serán de aplicación para lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio

**Artículo 17.-Domingos y festivos.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un día de descanso compensatorio y supletorio por cada cuatro días festivos trabajados. Estos días se disfrutarán de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y empresas, y dentro del año natural en que se hayan devengado. En caso de fracciones, se acumularán al año siguiente.

Cuando alguno de los días festivos así declarados en el calendario laboral oficial coincida con el día semanal de descanso del trabajador/a, éste tendrá derecho a disfrutar de otro día, en compensación, que se determinará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

**Artículo 18.-Vacaciones.**

Los trabajadores/as disfrutarán de un mes natural de vacaciones a partir del año de antigüedad en la empresa.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo en servicio prestado, computando por un mes las fracciones inferiores a este período.

Las vacaciones se disfrutarán durante los meses de julio, agosto y septiembre, salvo petición escrita y razonada del trabajador/a hecha con quince días de antelación como mínimo a la fecha del comienzo de disfrute, y siempre que lo permita el servicio o las necesidades reales de la empresa.

La falta de contestación por parte de la empresa dentro de los cinco días hábiles siguientes a la petición se entenderá como aceptación de la misma.

La elección de turnos de vacaciones será rotatoria por la antigüedad en la categoría y por estamentos o unidades funcionales, empezándose a elegir el primer año por este orden.

El que elija en primer lugar pasará al último de la lista para el año siguiente, siguiendo el mismo sistema para años sucesivos.

**Artículo 19.-Permisos.**

Primero. Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

- En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, de tres a siete días de permiso según las circunstancias que concurren.
- Por razones de matrimonio, quince días.
- En caso de alumbramiento de la esposa, cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración.
- Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.
- Se concederá dos días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches de 27 horas, los días de asuntos propios se consumirán mediante el disfrute de una noche.

En ningún caso podrán descontarse estos permisos de las vacaciones reglamentarias.

Segundo. Permisos no retribuidos.

El trabajador/a, por motivos justificados, siempre y cuando no perjudique la marcha normal del trabajo, tendrá derecho a disfrutar licencias no retribuidas de hasta doce meses como máximo, previa solicitud escrita, con una antelación de al menos 30 días sobre su inicio. En caso de urgencia este plazo podrá reducirse por mutuo acuerdo de las partes.

Este permiso se concederá una sola vez al año. No se concederán nuevas licencias hasta transcurrido un año del disfrute de la anterior.

La empresa podrá cursar la baja en Seguridad Social mientras dure esta licencia.

El número de licencias no excederá del 5% o fracción de la plantilla del centro, con un mínimo de una persona.

Al término de la licencia el trabajador/a se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes de su concesión.

**CAPITULO VI. RETRIBUCIONES**

Primero.-Salariales.

**Artículo 20.-Salario base.**

La retribución básica del sistema pactado es el salario base que consta en el anexo II (tablas salariales), según categoría. Cuando se incremente el salario mínimo interprofesional se elevará el salario base del Convenio hasta dicho salario mínimo, a costa del plus de convenio, siempre que aquél fuese inferior al salario mínimo interprofesional.

**Artículo 21.-Plus de Convenio.**

Será el que consta en el anexo II (tablas salariales), según categoría.

**Artículo 22.-Prima asistencia.**

Todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, percibirán una prima por día trabajado o mensual, cuando no se falte ningún día; sus cuantías se fijan en el anexo II (tablas salariales).

El 50% de este plus de asistencia se perderá si se cometen más de tres faltas de puntualidad por mes natural y con un total de treinta minutos, y se perderá en su totalidad cuando las faltas de puntualidad sean superiores a las seis y con un total de sesenta minutos.

**Artículo 23.-Antigüedad.**

Se establecen los siguientes porcentajes:

Al término de los tres años, el trabajador/a percibirá un 5% del salario base.

- Al término de los seis años, percibirá un 10% del salario base.

Al término de los quinquenios siguientes percibirá un 10% más, por quinquenio.

**Artículo 24.-Gratificaciones extraordinarias.**

Dos mensualidades, cada una de ellas consistentes en el salario base más el plus de convenio, más la antigüedad.

Estas gratificaciones serán hechas efectivas una de ellas, la de verano, la segunda quincena del mes de junio, y la otra, la de invierno, por Navidad.

**Artículo 25.-Participación en beneficios.**

Consistirá en el abono de una mensualidad del salario base más antigüedad en su caso, más el plus del convenio, y deberá hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que se produzca el derecho.

Al personal que hubiese ingresado o cesado en el año, se le abonará la parte proporcional.

**Artículo 26.-Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas, de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo tal y como se regula en el artículo 14 del presente Convenio. Las horas extraordinarias se incrementarán en un 75%.

Se mantendrán los recargos superiores que las empresas viniesen abonando, haciéndose constar su cuantía en el acta del Comité de Empresa, y se seguirá idéntica norma cuando quieran implantarse recargos superiores a los mínimos legales.

**Artículo 27.-Plus de peligrosidad y contagio.**

Demostrada la peligrosidad o contagio, el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y la autoridad, conjuntamente, establecerán un plazo prudencial para subsanar dichos riesgos ó anomalías y mientras subsistan las causas, las empresas abonarán al trabajador/a afectado por el riesgo el 40% del salario mínimo interprofesional hasta la terminación del plazo concedido, pasando al 100% automáticamente si en el plazo fijado subsisten dichas causas y mientras duren las mismas.

**Artículo 28.-Plus de Jefatura o Especialidad.**

Primero. El personal Ayudante Técnico Sanitario (matrón/as, y enfermeras/os) que desempeñen una jefatura percibirán un 10% más de su salario base y si desempeña especialidad un 15%.

Segundo. El Ayudante de Investigación y el Auxiliar de Investigación tienen derecho al plus de especialidad.

**Artículo 29.-Manutención y alojamiento.**

El personal de cocina tendrá derecho a manutención, independientemente del salario que le corresponda, sin detrimento del mismo.

Segundo. Extrasalariales.

**Artículo 30.-Plus de transporte.**

Se establece para todo el personal, un plus de transporte por día efectivamente trabajado, su cuantía se fija en el anexo II.

Esta mejora no absorbe las primas que en concepto de plus de transporte o plus de distancia estén pactadas o puedan pactarse en cualquier empresa incluida en este Convenio.

**Artículo 31.-Ayuda Familiar.**

Las empresas completarán, hasta alcanzar las cuantías mínimas que se determinen en el anexo II por matrimonio y por hijos, las prestaciones familiares de la Seguridad Social a que tengan derecho los trabajadores/as.

**Artículo 32.-Ayuda Social.**

Las empresas pagarán en concepto de ayuda social preescolar la cantidad que se fija en el anexo II, a cada trabajador/a que reúna las siguientes condiciones:

- Que tenga hijos menores de seis años incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.
- Dichas cantidades se pagarán desde el momento en que dichos hijos cumplan los cuatro meses de edad.
- Que lleve a sus hijos bajo su responsabilidad a un centro preescolar, guardería, o que lo confíe al cuidado de personas particulares.

En todo caso, el trabajador/a afectado tiene la obligación de presentar a la empresa el recibo de cualquiera de estos centros o personas.

d) Una vez cumplidos por el niño los seis años, esta ayuda se percibirá hasta el final del curso escolar en que se encuentre cuando dicho cumplimiento de edad tenga lugar.

**Artículo 33.-Seguro libre.**

Las empresas, conscientes de los riesgos inherentes a todas las personas vinculadas con las actividades sanitarias, cubrirán bien por sí o por una empresa aseguradora la responsabilidad que pueda corresponderles por defectos de los medios de trabajo legalmente aprobados.

**Artículo 34.-Prestaciones por enfermedad, accidentes, jubilaciones, viudedad, orfandad...**

Primero. Las empresas mantendrán las mejoras que sobre las prestaciones de la Seguridad Social tengan actualmente. Dichas mejoras se procurará sean reflejadas y superadas a través de Convenios Colectivos de Empresa.

Segundo. Las empresas completarán hasta el 100% el salario real en caso de incapacidad laboral transitoria, durante el tiempo que dure la misma, pudiendo las mismas hacer una inspección médica al trabajador/a que esté en situación de baja.

**Artículo 35.-Condiciones más beneficiosas.**

Aquellas empresas que tengan concedido a su personal, por pacto o costumbre, situaciones o condiciones más beneficiosas que las que se consignan en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndose "ad personam" aquellas que individualmente mejoran a algún trabajador/a.

**Artículo 36.-Pago por talón.**

La empresa que satisfaga los salarios de su personal mediante cheque o talón bancario deberá arbitrar las medidas necesarias para que aquellos trabajadores/as que precisen hacer efectivo su importe en la fecha de pago, y cuyo turno de trabajo coincida con el horario de apertura y cierre de la entidad de crédito librada, puedan hacerlo dentro de la jornada de trabajo.

**Artículo 37.-Cláusula de Descuelgue.**

De acuerdo con el Art. 82 y 85.2.c del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán no aplicar el régimen salarial establecido en el mismo, siempre y cuando reúnan los siguientes requisitos:

1º.-Cuando así lo requiera la situación económica de la empresa.

2º.-Cuando comuniquen a los representantes de los trabajadores/as de su empresa la pretensión de no aplicar los salarios del Convenio.

3º.-Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el Convenio y en el plazo de quince días desde la comunicación mencionada en el punto anterior, la empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores/as, cuanta documentación le fuere requerida al objeto de conocer la situación económica real de la misma.

4º.-Los representantes de los trabajadores/as emitirán un informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación solicitada a la empresa, que se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio.

5º.-Será indispensable que el informe emitido por los representantes de los trabajadores/as (tanto negativo como positivo), sea refrendado por la Comisión Paritaria.

En el caso de que la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo sobre la solicitud de la empresa, el expediente se elevará a un árbitro elegido de común acuerdo por mayoría de cada una de las partes que la componen, cuyo dictamen será vinculante.

Todo el proceso del expediente, no podrá tener una duración superior a 2 meses, aplicándose la presente cláusula en el caso de que la Comisión Paritaria no reciba el informe de los representantes de los trabajadores/as. No se computará el tiempo que tarde en pronunciarse el árbitro a los efectos de la duración máxima para la resolución del expediente.

La aplicación de esta cláusula será revisada necesariamente a los 6 meses del inicio del descuelgue.

**Artículo 38.-Salario real.**

El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas por los servicios prestados, percibidos o a percibir durante el año natural, en metálico, especie o servicio (que por la Ley, Costumbre o Convenio se considere como formando parte del salario), por el número total de horas que en jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

**CAPITULO VII. COMISION PARITARIA**

**Artículo 39.-Definición y composición.**

La Comisión Paritaria del Convenio es un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Se compone de un presidente designado por las partes que negocien el presente Convenio, y de tres vocales y tres suplentes por cada una de las partes.

**Artículo 40.-Competencias.**

Sus funciones específicas son las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del Convenio, siendo su resolución, previa publicación en «Boletín Oficial» de la provincia, vinculante para las partes.
- c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.
- d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.

**Artículo 41.-Funcionamiento.**

La Comisión se reunirá en cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con el Presidente sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, bien titulares o suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte, y en segunda convocatoria al siguiente día hábil actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente los vocales presentes, sean titulares o suplentes, hasta un máximo de tres por cada parte.

El Presidente de la Comisión tendrá voz pero no voto. También podrá designar las respectivas representaciones a sus asesores, que no tendrán voto pero sí voz.

Resoluciones: Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante, siendo suficiente para ello la publicación de las mismas por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial de la Provincia».

**Artículo 42.-Financiación.**

Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria cada una de las partes de este Convenio aportará el 50% del presupuesto, que se elaborará por la Comisión Paritaria.

**CAPITULO VIII. EMPLEO**

**Artículo 43.-Disposiciones generales.**

La clasificación del personal que se señala en el presente Convenio es meramente enunciativa y no suponen en ningún momento la obligación de tener cubiertas todas las categorías enumeradas.

**Artículo 44.-Clasificación del personal según su permanencia.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal del presente Convenio se clasificará en:

**Personal Fijo:** Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

**Personal Temporal:** Es el contratado por tiempo determinado de acuerdo con cualquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento.

**Artículo 45.-Forma del contrato.**

2.1.-La forma del contrato de trabajo se podrá celebrar verbal o por escrito. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél.

2.2.-Todos los contratos deberán formalizarse por escrito, siempre que superen las cuatro semanas de duración. De no observarse tal exigencia, el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido.

**Artículo 46.-Modalidades de contratación.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se registrarán por las modalidades de contratación según la legislación vigente en cada momento.

**a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Aplicable en el caso de incremento coyuntural de la demanda de servicios aun tratándose de la actividad normal de la Empresa y con una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de formalización de la contratación. No se podrá contratar a otro trabajador/a para el mismo puesto de trabajo, siempre que se haya agotado la duración máxima del mismo, hasta doce meses después de haber finalizado dicho contrato.

**b) Contrato de interinidad.**

Cuando se trate de sustituir a trabajadores/as, con reserva a puesto de trabajo siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de promoción o selección para su cobertura definitiva.

**c) Contrato en práctica.**

No tendrá una duración inferior a doce meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 85% del salario del Convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad.

**d) Los contratos celebrados para la formación.**

No tendrán una duración inferior a doce meses, prorrogables en periodos de al menos seis meses hasta el máximo del límite legal. Las retribuciones para estos contratos serán como mínimo del 80% del salario del Convenio para la categoría en que se contraten por esta modalidad para el primer año, y del 85% para el segundo. No se podrán realizar a mayores de 21 años.

Las citadas cuantías económicas para el contrato en práctica y los contratos celebrados para la formación, no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

**e) Contratos a tiempo parcial.**

**Temporales:** Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente.

**Indefinidos:** Se podrá alcanzar el límite del 60% de las horas complementarias. Cuando la suma de ambas, las del contrato más las horas complementarias, alcance el 80% de la jornada de un trabajador/a a tiempo completo comparable, se pasará a una contratación a tiempo completo.

**f) En materia de transformación de contratos.**

En cumplimiento del R.D.L. 5/2.001, o sucesivas modificaciones que afecten al contenido, en el ámbito de aplicación del presente Convenio se podrá celebrar el Contrato de Trabajo para el Fomento de la Contratación Indefinida con aquellos trabajadores/as que, en la fecha de celebración de dicho contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos.

**g) Contratación eventual.**

En la contratación eventual se establece el límite del 35% de la plantilla para el año 2004 y del 25% para el año 2005 y siguientes. A efectos de estos porcentajes no computarán los contratos interinos ni los contratos dedicados a nuevas actividades dentro de la Empresa.

**Artículo 47.-Periodos de prueba.**

Se establece el periodo de prueba máximo, en las distintas modalidades de contratación, como sigue:

Personal Directivo	12 meses
Grupo Profesional A	6 meses
Grupo Profesional B	2 meses
Resto de grupos	1 mes

**Artículo 48.-Ceses y Despidos.**

El personal que desee cesar en la empresa deberá notificarlo por escrito con 15 días de antelación a la Dirección de la misma.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a des-

contar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

El preaviso de extinción de contrato que formule la empresa deberá ir acompañado de propuesta de liquidación con 15 días de antelación al momento del cese, teniendo la empresa que abonar como indemnización a los trabajadores/as, tantos días de su salario, como falten para el preaviso.

La propuesta de liquidación deberá especificar, con toda claridad todos los conceptos que se le adeudan al trabajador/a y las cuantías correspondientes.

En caso de despido del trabajador/a con contrato indefinido, declarado improcedente o procedente por causas disciplinarias, sin readmisión, de un trabajador/a mayor de 45 años, el puesto de trabajo vacante deberá ser ocupado por otro trabajador/a mayor de 45 años, siempre y cuando reúna las condiciones para dicho puesto de trabajo.

**Artículo. 49.-Movilidad funcional.**

El empresario por razones técnicas u organizativas y previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, podrá destinar a sus trabajadores/as a realizar trabajos de distinta categoría, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo en el momento cese la causa que motiva el cambio.

Cuando el trabajador/a realice trabajos de categoría superior, sus retribuciones serán las correspondientes a dicha categoría. Cuando la categoría desempeñada fuera o fuese inferior a la que está adscrito conservará la retribución de su categoría habitual.

**Artículo 50.-Garantía de empleo.**

La detención y sus efectos legales por cualquier motivo y tiempo no podrá ser causa de despido. Durante la detención no se extingue la relación laboral. Si se suspende la percepción salarial, quedando en vigor los demás conceptos de los derechos sociales y laborales que establece la normativa vigente.

Hasta un máximo de seis meses, en lo que afecta a la cotización de la Seguridad Social y desde el primer día de ausencia del trabajo. No serán computables a estos efectos los días que trabaje en dicho periodo de los seis meses.

Durante la ausencia del titular del puesto de trabajo por detención justificada o injustificada, la empresa podrá contratar interinamente para ocupar dicho puesto. A la incorporación del titular quedará rescindida la relación laboral con el sustituto, sin derecho a indemnización de ninguna clase, siempre que se haga constar así en el contrato.

**CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES.**

**Artículo 51.-Derechos de asociación y reunión.**

Las empresas facilitarán a los trabajadores/as la facultad de exponer en lugar visible e idóneo propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. A tal efecto, dispondrán de espacio suficiente. Fuera de este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados.

Se facilitará a la Dirección de la Empresa un duplicado de dichos comunicados para su simple conocimiento.

La empresa respetará el derecho de reunión de sus trabajadores/as y aceptará la celebración de asambleas dentro de su recinto y durante las horas de trabajo necesarias, con el previo conocimiento de la dirección, garantizando los trabajadores/as su orden y la debida asistencia de los servicios.

Las asambleas se celebrarán de mutuo acuerdo durante las horas que menos trastornos produzcan a los servicios.

**Artículo 52.-Acumulación de horas sindicales.**

Se acuerda la acumulación de horas sindicales entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

**Artículo.-53.-Plantillas.**

En las empresas de 35 o más trabajadores/as se creará una Comisión Paritaria de Plantilla con las siguientes funciones:

Elaborar las normas de selección de personal, proponiendo a la Empresa para su aplicación la referida a los casos de promoción de personal de la plantilla o de nuevo ingreso.

Ocuparse de la promoción del personal. Todo ello teniendo en cuenta las Disposiciones de rango superior que en materia de colocación estén estipuladas, sin ningún tipo de discriminación.

Velar porque todos los trabajadores/as de la Empresa tengan en regla su situación administrativa de contratación.

Se encargará asimismo, de coordinar, impulsar y proponer a la Dirección de la Empresa la organización de actividades conducentes a la formación o perfeccionamiento del personal por los medios que considere más idóneos según el estamento de que se trate y los fines perseguidos.

**Artículo 54.-Comité de Seguridad e Higiene.**

Se establece en todas las empresas los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, sea cual fuere el número de trabajadores/as de la misma, las empresas facilitarán los nombres de los componentes de este Comité a la Autoridad competente en el plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación de este Convenio. Establecidos estos Comités, elaborarán las normas complementarias que contemplen esta actividad.

**CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 55.-Faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador/a se calificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según analogía que guarden con aquéllas.

**Artículo 56.-Calificación.**

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en:  
Leves.

Graves.

Muy Graves.

La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al trabajador/a.

**Artículo 57.-Graduación de faltas.**

**FALTAS LEVES:**

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.

La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.

La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

**FALTAS GRAVES:**

La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.

La falta de asistencia injustificada al trabajo de 2 días en el plazo de un mes, o 3 en un plazo de dos meses.

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

La simulación de enfermedad o accidente.

La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

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, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maqui-

itaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.

La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

#### FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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.

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.

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

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

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

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

Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a los trabajadores/as y a los usuarios.

El acoso sexual.

La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

La reincidencia 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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de centro, así como la derivación de usuarios al propio domicilio del personal o de particulares.

Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

#### SANCIONES.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.

Despido.

#### TRAMITACION Y PRESCRIPCION.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado en los supuestos de faltas graves o muy graves.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, y a la Sección Sindical a la que pertenezca el afectado, siempre que la empresa tenga conocimiento de ello para que por ambas partes y en el plazo de cinco días puedan manifestar a la Empresa lo que consideran conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, los Delegados, la Sección Sindical, el trabajador/a, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a resolver el expediente y a comunicarlo a las partes interesadas en un plazo de 15 días.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Miembros con cargos de responsabilidad de las Secciones Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### CAPITULO XI. VARIOS

Artículo 58.-Jubilación.

Jubilación voluntaria.

Teniendo en cuenta las características del trabajo que se realiza en el sector, y como medida de fomento de empleo y mejora de la calidad en la prestación del servicio, se conviene que el personal con 64 años de edad que desee acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúna los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrá hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en forma y condiciones que vienen reguladas por la legislación vigente.

Jubilación forzosa.

El trabajador/a al cumplimiento de la edad de 65 años, procederá a la jubilación forzosa, independientemente de la categoría a la que pertenezca, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos en la legislación vigente en cada momento para tener derecho a pensión de jubilación.

El trabajador/a así jubilado será sustituido por otro mediante transformación de su contrato temporal a indefinido o por contratación de un nuevo trabajador/a de forma indefinida; independientemente de su categoría profesional.

Jubilación parcial.

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 60 años, simultaneada con un contrato de trabajo de relevo.

En este caso, de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y el empresario, se podrá acumular el tiempo de trabajo, en los términos legales vigentes, establecidos en cada momento.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la antigüedad se devengará conforme a lo establecido en el artículo 23 del mismo.

Aquella antigüedad devengada durante el periodo de vigencia del Convenio Colectivo 1992-1994, y antes de 1/01/95, quedará recogida en un concepto denominado "Módulo Trienio Fijo", que tendrá el mismo incremento porcentual que se pacte para el resto de los

conceptos, manteniéndose los grupos (A, B, C, D, y E) aplicados en la tabla de homologación («B.O.P.» 12/03/93).

Los trienios modulares fijos que hayan podido percibirse a partir de 1/01/95, serán objeto de compensación y absorción, desapareciendo del recibo salarial, puesto que a partir de ese momento rige el sistema del artículo 23 del Convenio.

Al efecto de percibir el próximo trienio o quinquenio porcentual, según el sistema del presente Convenio, se partirá del último vencimiento de antigüedad que se haya consolidado antes del 1/01/95.

#### DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

El incremento salarial para el año 2006 se establece en el 4% sobre las tablas salariales para el año 2005, publicándose las tablas para este año como anexo II al presente Convenio.

El incremento salarial para el año 2007 se establece en el IPC real para el ejercicio 2006 más el 1% sobre las tablas salariales que resulten para el año 2006, de la aplicación de la regla antecedente.

Se pacta expresamente que en lo sucesivo la referencia al IPC o índice que lo sustituya, se realizará sobre el año inmediatamente anterior a aquel sobre el que se trate.

#### DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Los negociadores que formen parte de esta mesa se comprometen a desarrollar la denominada carrera profesional (Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias). Sin perjuicio que para el caso de la firma de la citada carrera siga adelante la negociación sobre la carrera profesional de los licenciados superiores y medios no sanitarios; así como el desarrollo profesional del resto de las categorías fijadas en el Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de la Provincia de Valencia.

La fecha de inicio de la negociación de la Carrera Profesional será a partir del 15 de enero de 2007.

#### ANEXO I

#### CLASIFICACION Y DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

**Técnicos Titulados Superiores.**-Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

**Técnicos Titulados Medios.**-Son los que poseyendo un título profesional oficial de grado medio expedido por el Organismo correspondiente realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

**Técnicos Diplomados.**-Son aquellos que, poseyendo diploma expedido por Institutos u otros Organismos, llevan a cabo, dentro de la empresa, funciones específicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

#### DEFINICION DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

##### Médico/a Jefe de Departamento

Corresponde al mismo:

Organizar y dirigir el Departamento dentro de las normas del Reglamento Interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la dirección.

Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el Departamento o haya sido adscrito al mismo.

Velar por el correcto funcionamiento del Departamento y con el debido cumplimiento de las obligaciones de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.

Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su Departamento.

Desempeñar cualquier otra función que señalen los Reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la dirección.

Redactar un sucinto informe mensual a la dirección cumplimentado en forma normalizada sobre la actividad del Departamento y sus necesidades, que se cursarán por la vía que se determine y a los que acompañarán copia de los partes estadísticos que estén en las normas del Centro.

Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del Departamento y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.

Celebrar, reglamentaria y periódicamente, sesiones clínicas.

Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a Jefe de Servicio.

Corresponde al mismo:

Organizar y dirigir el Servicio dentro de las normas del Reglamento Interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la dirección.

Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el Servicio o haya sido adscrito al mismo.

Velar por el correcto funcionamiento del Servicio y por el debido cumplimiento de todo el personal sanitario encuadrado o adscrito al mismo.

Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su Servicio.

Desempeñar cualquier otra función que señalen los Reglamentos, instrucciones generales y órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la dirección.

Redactar un sucinto informe mensual al Médico Jefe de Departamento, cumplimentado en forma normalizada, sobre la actividad del Servicio y sus necesidades, que se cursarán por la vía que se determine y a los que acompañará copia de los partes estadísticos que estén en las normas del Centro.

Celebrar reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal, para informarles de la marcha del Servicio y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.

Celebrar reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.

Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a Jefe Clínico

Corresponde al mismo:

Suplir al médico - Jefe de Servicio en sus ausencias.

Desempeñar la jefatura del equipo quirúrgico o servicio asistencia.

Dirigir o controlar el debido funcionamiento de la sala o grupo de camas, o misión que tuviera encomendada en su Servicio, y el exacto cumplimiento, por parte del personal que las atiende, de los preceptos reglamentarios y de su contenido.

Supervisar las funciones del personal médico y auxiliar sanitario adscrito al Servicio

Acudir sin demora cuando fuera llamado por su servicio médico de guardia o por la dirección del Centro, con carácter urgente.

Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a Adjunto

Corresponde al mismo:

Suplir al Médico Jefe Clínico.

Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del Reglamento del Centro o instrucciones correspondientes.

Cuidar de la debida confección de las historias clínicas de los asistidos u hospitalizados correspondientes a su Servicio.

Supervisar y coordinar el desempeño de las funciones correspondientes a los puestos que le estén subordinados, especialmente de su Servicio de Guardia.

Colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de las tareas que corresponden a su Servicio.

Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a Residente o Interno

Corresponde al mismo:

Desempeñar la misión asistencial que se le encomiende dentro del respectivo Servicio.

Confeccionar las historias clínicas de los asistidos u hospitalizados correspondientes a su Servicio.

Cumplir los servicios de guardia que se le señalen a tenor del Reglamento del centro o instrucciones correspondientes.

Informar periódicamente, en las condiciones que se determinen, a sus superiores jerárquicos de las misiones y trabajos que le están encomendados.

Realizará las funciones propias de su profesión.

Jefe/a de Enfermería

Será desempeñado necesariamente por personal sanitario titulado, y sus funciones serán:

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

Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería en orden a la eficacia del servicio.

Mantener informada a la Dirección del centro de las actividades del Servicio de Enfermería.

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

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.

Disponer lo necesario para el adiestramiento del Auxiliar de clínica.

Realizará las funciones propias de su profesión.

Subjefe/a de Enfermería

Será desempeñado necesariamente por personal sanitario titulado, y realiza las funciones por delegación del Jefe de Enfermería, atribuida al mismo y asume el puesto de Jefe de Enfermería en ausencia de él. Supervisor/a

Será desempeñado necesariamente por el personal sanitario titulado, y sus funciones serán:

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

Acompañar al Médico en la visita de los hospitalizados.

Cumplir y hacer cumplir las indicaciones de los Facultativos, ajustándose rigurosamente a las mismas y dejando constancia escrita de sus actividades.

Velar porque sean observadas las prescripciones facultativas a los hospitalizados.

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

Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento interno del Centro, el material necesario para atender a los asistidos en las salas o servicios.

Distribuir y coordinar de acuerdo con la Jefatura de Enfermería las tareas que corresponden a todo el personal auxiliar sanitario de su sala o servicio.

Enfermeras/os y Matronas

Son aquellos que, estando en posesión del título correspondiente, realizan las funciones propias de esa titulación, en cualquier servicio del Centro, siendo estas las siguientes:

Vigilar y atender a los enfermos en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, en especial en el momento en que éstos requieran sus servicios.

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

Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

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

Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.

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

Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el Reglamento interno del Centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

Fisioterapeutas

Corresponde a los Diplomados universitarios en Fisioterapia la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación

y rehabilitación de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la prevención de las mismas.

Terapeuta ocupacional

Corresponde a los Diplomados universitarios en Terapia Ocupacional la aplicación de técnicas y la realización de actividades de carácter ocupacional que tiendan a potenciar o suplir funciones físicas o psíquicas disminuidas o perdidas, y a orientar y estimular el desarrollo de tales funciones.

Técnicos Especialistas

Son aquellos que con la titulación correspondiente a los estudios de Formación Profesional de segundo grado, rama sanitaria, o aquellos que los sustituyan, realizan las funciones propias y específicas de esta titulación.

A modo de ejemplo se mencionan los T.E.R., T.E.L., T.E.A.P., sin que esta enumeración suponga exclusión de otras que existan o pudieran existir en un futuro.

Logopedas

Los Diplomados universitarios en Logopedia desarrollan las actividades de prevención, evaluación y recuperación de los trastornos de la audición, la fonación y del lenguaje, mediante técnicas terapéuticas propias de su disciplina.

Ayudante y auxiliar de investigación

Se reconoce la categoría de ayudante de investigación, con funciones de puesta a punto y realización de técnicas especiales (técnicas con material biológico, como cultivos celulares, microscopía electrónica, obtención de cariotipos, técnicas bioquímicas, técnicas fotográficas especializadas y otras técnicas complementarias especializadas, como elaboración de datos, composición de gráficos, tablas, etc.), colaborando con el personal titulado en la labor de investigación.

Se reconoce la categoría de auxiliar de investigación, con funciones de mantenimiento de la infraestructura del laboratorio, lo que supone limpieza y preparación del material, mantenimiento de los aparatos, preparación de los reactivos, confección de los ficheros, así como la realización de técnicas analíticas y experimentales de índole rutinaria.

Auxiliar de enfermería

La categoría de auxiliar de enfermería, en clínicas, policlínicas, laboratorios o centros donde no exista el internamiento o encamado de enfermos será la desempeñada por el trabajador/a que realiza las funciones o servicios auxiliares, tales como la acogida y orientación de las personas que asistan a la consulta, la recepción de volantes y documentos, la distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas, la inscripción de los libros de registro, volantes, comprobantes, y en general todas aquellas actividades que sin tener un carácter profesional sanitario titulado, quien las realiza viene a facilitar la función del médico o del personal de enfermería.

La categoría de auxiliar de enfermería en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por el trabajador/a que sin estar en posesión de título realiza las funciones siguientes:

Distribuir y en su caso administrar las comidas de los hospitalizados.

Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.

Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.

Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.

Ayudar al personal de enfermería cuando fuere preciso en la administración de medicamentos no inyectables.

Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.

Podrá recoger los datos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para que haya recibido indicación expresa del personal de enfermería o del médico responsable.

Igualmente, comunicará al personal de enfermería o médicos responsables los signos del enfermo que llamen su atención y las espontáneas manifestaciones del mismo sobre sus síntomas.

Auxiliar Sanitario

La categoría de auxiliar sanitario en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por el trabajador/a encargado/a

de ayudar al personal sanitario titulado, así como realizar las funciones mecánicas, como transporte de enfermos dentro del centro o análogos.

#### Administrador/a

Es el 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 de Sección

##### Funciones:

Es el responsable de la sección de su cargo, coordinando controlando el funcionamiento de los distintos Negociados que los integran.

Cooperar con los demás Jefes de Sección, bajo las órdenes del Administrador, al mejor despacho de los asuntos administrativos.

Supervisar las tareas realizadas por el personal adscrito a su sección.

#### Jefe de Negociado

##### Funciones:

Es el responsable del Negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito al mismo.

Cooperar con los demás puestos de Jefe de Negociado bajo las órdenes del Jefe de Sección al mejor despacho de los asuntos administrativos.

#### Analista de Sistemas

Es el encargado de analizar y proyectar las soluciones que sirvan de base para la elaboración de programas destinados a equipos de proceso de datos, que está vinculado a la empresa en virtud de relación laboral.

#### Programador Informático

Es el encargado de preparar los programas correspondientes a los diversos temas propuestos a los equipos de proceso de datos, coordinando a los mismos.

#### Operador Informático

Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo para lograr su mejor y más idónea utilización.

#### Oficiales Administrativos

Son los trabajadores/as que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

#### Auxiliares Administrativos

Son los trabajadores/as que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a los servicios auxiliares de la administración

#### Recepcionista

Es el personal que realiza las labores propias de la recepción en la que se encuentre ubicada.

#### Conserje

Ejercerá, por delegación de la dirección o administración la jefatura del personal de Ordenanzas, Porteros y Vigilantes, y ordenará y dirigirá el cumplimiento del cometido de los mismos. Vigilará la limpieza de los accesos y dependencias comunes del Centro.

#### Ordenanza

Se considerará incluidos en esta categoría a los 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.

#### Portero

Se consideran incluidos en esta categoría los que, a las órdenes inmediatas de los 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.

#### Vigilante Nocturno

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

#### Jefe de Cocina

Son los encargados 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 está subordinado 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 la sección médica correspondiente.

#### Cocineros/as

Integran este grupo aquellos profesionales que, con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo, actúen a las órdenes inmediatas del Jefe de Cocina. Elaborarán los menús y de ellos dependerán, si los hubiere, empleados de inferior categoría.

#### Ayudante de cocina

Ayudarán al cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, deberán poner en todo momento el máximo de interés para adquirir los conocimientos profesionales necesarios para pasar a una superior categoría.

#### Fregador/ora

Es el trabajador/a encargado de lavar la vajilla, cristalería, cubertería y toda clase de menajes propios de la dependencia. Tendrá especial cuidado en el manejo y conservación de este 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.

#### Camarero/a

Son los que sirven y atienden al cliente, a las órdenes del Jefe de Cocina, 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 al cliente sobre la confección de los distintos platos de la minuta o carta. Atenderá, cuando lo hubiere, el comedor del personal dependiente del Centro.

#### Encargado/a jefe/a de almacén, economato

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

#### Encargado/a o jefe/a de lavadero, ropero y plancha

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personal o por sí solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

#### Telefonista

Es el personal que atiende la central telefónica del centro, en aquellos donde exista.

#### Jefe/a de mantenimiento

Es el trabajador/a responsable directo de la explotación y mantenimiento de todas las instalaciones del centro.

#### Jefe/a de taller

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

#### Oficiales de Oficios varios

Son los trabajadores/as que realizan los oficios de electricista, calefactor, fontanero, conductor, albañil, carpintero, cristalero, pintor, jardinero, peluquero, maquinista de lavadero ....

#### Ayudante de estos Oficios

Es el personal que, con unos conocimientos generales del oficio correspondiente auxilian al personal especializado de su categoría en la ejecución de los trabajos propios o efectúan aisladamente otros de menor importancia.

#### Peones

Realizarán los trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimiento teórico práctico de ninguna clase.

Puede servir indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa.

**ANEXO II**

GRUPO	CATEGORIA	S.B 2006	P.CONV. 2006	
GRUPO A	Director/a médico y administrativo	1524,39	177,61	
	Subdirector/a médico y administrativo	1476,14	180,49	
GRUPO B	Jefe/a de departamento	1430,99	181,65	
	Jefe/a de servicio	1337,58	185,36	
	Jefe/a clínico	1323,77	187,48	
	Adjunto/a	1311,12	189,21	
	Residente, interno/a, agregado/a, químico/a, biólogo/a	1296,06	190,94	
	Jefe/a enfermería, subjefe/a enfermería, supervisor/a enfermería, enfermero/a, matrona, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional	1088,68	215,61	
	Técnicos Especialistas	916,44	208,33	
	Logopedas	921,71	239,44	
	Maestro/a educacional y ed.Física	791,88	250,16	
	Ayudante de investigación	821,25	238,26	
	Aux. sanitario/a especializado/a en: puericultura clínica, psiquiatría, investigación, farmacia, Ayudante sanitario, Ayudante clínico	761,38	201,05	
	GRUPO C	Letrado/a, asesor/a jurídico/a, arquitecto/a, ingeniero/a, físico/a, economista	1296,06	190,94
		Profesor/a educación física, titulado mercantil, ingeniero/a técnico, trabajador/a social	1071,48	210,89
Analista de sistemas informáticos		1195,93	201,23	
Graduado/a social		1195,83	185,47	
GRUPO D	Administrador/a	1237,42	196,02	
	Jefe/a de sección	1195,93	201,23	
	Jefe/a de negociado	1154,42	193,91	
	Programador/a de informática	1154,42	193,91	
	Operador/a de informática	988,43	215,70	
	Oficial administrativo/a	988,43	215,70	
	Aux. administrativo/a	761,38	199,56	
	Recepcionista	761,38	199,56	
GRUPO E	Conserje	812,05	238,41	
	Ordenanza, portero/a, vigilante/a nocturno	756,98	164,78	
GRUPO F	Jefe/a cocina	791,33	245,02	
	Cocinero/a	770,56	249,31	
	Ayudante de cocina y fregador/a	756,98	172,07	
	Camarero/a	756,98	181,59	
	Encargado/a, Jefe/a de almacén o economato, Jefe/a de lavandería o ropa, telefonista	761,38	208,35	
	Cortador/a, costurera/o, planchador/a, lavandera/o, limpiador/a	756,98	163,66	
GRUPO G	Jefe/a de mantenimiento	853,52	248,84	
	Jefe/a de taller	812,05	248,36	
	Oficial de mantenimiento, electricista, calefactor/a, fontanero/a conductor 1ª esp., albañil, carpintero/a, pintor/a, maquinista de lavandería	770,56	244,04	
	Jardinero/a	761,38	199,41	
	Ayudante de estos oficios	756,98	175,67	
	Peón	756,98	145,69	
	Pinches	541,05	272,34	

	EUROS	
<b>PRIMA DE ASISTENCIA</b>	<b>0,72</b>	por día realmente trabajado
<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>3,08</b>	por día realmente trabajado
<b>GUARDERIAS</b>	<b>53,96</b>	quienes reúnan los requisitos

TRIENIO MODULO FIJO					
	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E
<b>Euros</b>	47,39	38,11	32,52	25,08	24,16