

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Sanidad Privada de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Convenios Colectivos - VT-310

Código nº 4600945

R. Elect.7

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector de SANIDAD PRIVADA de la provincia de Valencia, suscrito el 6/11/2008 por la comisión negociadora formada por la Asociación Provincial de Centros Asistenciales de Hospitalización Privada, CC.OO. y CEMSATSE (no firma la representación de U.G.T.), que fue presentado en este Organismo con fecha 24 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. 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 26 de noviembre de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA. AÑOS 2008-2009.

CAPITULO I

Artículo 1.- **Ámbito territorial.**

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

Artículo 2.- **Ámbito 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.- **Ámbito 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.- **Ámbito 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 2008, su duración será hasta el 31 de diciembre de 2009.

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 tática reconducción.

Para el caso de que denunciado el presente Convenio no llegara a constituirse la Mesa Negociadora en el plazo legal establecido, por no existir la Asociación Provincial de Hospitalización Privada u otra que haga las veces de interlocutora de la parte empresarial, este Convenio se prorrogará automáticamente en todas sus cláusulas, y se garantizará un incremento retributivo, para todos los conceptos del mismo, que será del Índice de Precios al Consumo, correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional según los datos oficiales que publica el Instituto Nacional de Estadística.

Esta prórroga automática tendrá vigencia sólo durante 5 años, por lo que a todos los efectos el comenzaría el día 1 de enero de 2010, y finalizaría el 31 de diciembre de 2014. En todo caso el día 1 de enero de 2015 no podrá aplicarse esta prórroga automática, debiendo mediar pacto entre las partes.

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. ORGANIZACIÓN 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. CLASIFICACIÓN, 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 de 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 plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, prorrogables 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 acogida 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:

a) designación o elección para un cargo público.

b) 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:

- a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento.
- b) En el trabajador, a partir de que finalice el permiso por paternidad o en el momento en que se efectúe la adopción o el acogimiento.

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 periodo 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 5.11.1.999 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 periodo 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 aún desempeñándola no supere el salario mínimo interprofesional.

El periodo 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 5.11.1.999 o legislación posterior.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo 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 1780 horas anuales de trabajo efectivo, siendo el límite máximo de 40 horas semanales, de promedio, para cada ciclo de turnos de trabajo.

Independientemente de lo regulado en el párrafo anterior, en el que se fija la jornada máxima a realizar por los trabajadores afectados por el presente Convenio, la jornada se considerará cumplida por el trabajador/a, cuando la suma del tiempo efectivo trabajado más el tiempo compensado generado en el año de que se trate, dé como resultado 1780 horas o menos.

Si el trabajo efectivo en el año excediera de 1780 horas, el exceso de horas será considerado como horas extraordinarias y será de aplicación lo establecido en el artículo 26 de éste Convenio.

Si la suma excediera de 1780, pero el tiempo efectivo de trabajo fuera menor, el exceso de horas, se le adeudan al trabajar con el valor de la hora ordinaria.

Tendrán consideración a estos efectos, los permisos retribuidos establecidos en el presente Convenio, los especificados en los artículos 16 y 17, así como aquellos que puedan ser modificados por Ley de rango superior, y supongan tiempo compensatorio.

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:

- a) Dicha jornada será como máximo de nueve horas.
- b) Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- c) 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:

- a) Deberá compensarse al día siguiente, no pudiendo asignarse turno alguno en el mismo.
- b) 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 cuarto de la jornada que realice, del tiempo efectivo de trabajo, en festivo, como tiempo de descanso compensatorio y supletorio. Este tiempo acumulado, se disfrutará, por jornadas completas, de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y las empresas y dentro del año natural en que se haya devengado.

Cuando el trabajador/a tuviera a su favor tiempo compensatorio que no sumara una jornada completa, esta fracción pasará 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 planilla 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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:

a) En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos, de tres a siete días de permiso según las circunstancias que concurran.

b) Por razones de matrimonio, quince días.

c) Por paternidad cinco días, este permiso será acumulable a cualquier otro que por disposición legal o reglamentaria se tenga derecho.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración.

g) 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.

h) 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.

La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular, para su disfrute continuado en días enteros, tantas horas como días tenga asignado turno de trabajo en su planilla anual de trabajo, período que comenzará a contarse a continuación del permiso de maternidad o descanso maternal.

i) 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.

j) Los permisos con origen en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que no sean objeto de tratamiento específico en el Texto de este Convenio, tendrán el mismo tratamiento que el tiempo compensado según se regula en los párrafos 2º a 5º del artículo 14 del presente Convenio.

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 los ANEXOII (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 los 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 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 28.- Manutención y alojamiento.

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

Segundo. Extrasalariales.

Artículo 29.- 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 ó plus de distancia estén pactadas o puedan pactarse en cualquier empresa incluida en este Convenio.

Artículo 30.- 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 31.- 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:

- a) Que tenga hijos menores de seis años incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.
- b) Dichas cantidades se pagarán desde el momento en que dichos hijos cumplan los cuatro meses de edad.
- c) 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 32.- 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 33.- Prestaciones por enfermedad, accidentes, jubilaciones, viudedad, orfandad, etc...

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 temporal, durante el tiempo que dure la misma, pudiendo las mismas hacer una inspección médica al trabajador/a que esté en situación de baja.

Artículo 34.- 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 35.- 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 36.- 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 arbitro 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 37.- 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, en especie o servicio (que por la Ley, Costumbre o Convenio se considere como formando parte del salario), por el número de horas que en la jornada legal establecida se tenga que trabajar, una vez descontadas las pertenecientes a los días de vacaciones.

CAPITULO VII. COMISIÓN PARITARIA

Artículo 38.- 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 39.- 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 40.- 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 su ficiente para ello la publicación de las mismas por la autoridad laboral en el <<Boletín Oficial de la Provincia>>.

Artículo 41.- 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 42.- 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 43.- 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 44.- Forma del contrato.

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.

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 45.- Modalidades de contratación.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se regirán 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 aún tratándose de la actividad normal de la Empresa y con una duración máxima de doce meses dentro de un período 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 períodos 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 períodos 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 25% de la plantilla.

A efectos de estos porcentajes no computarán los contratos interinos ni los contratos dedicados a nuevas actividades dentro de la Empresa.

Artículo 46.- 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 47.- 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 descontar 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 inde finido, 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 48.- 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 49.- 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. Sí 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 período 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 50.- 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 51.- Acumulación de horas sindicales.

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

El crédito horario efectivamente disfrutado tendrán el mismo tratamiento que el tiempo compensado según se regula en los párrafos 2º a 5º del artículo 14 del presente Convenio.

Artículo.-52.- 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 53.- Comité de Salud Laboral.

Se establece en todas las empresas los Comités de Salud Laboral, 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. IGUALDAD

Artículo 54.- Planes de Igualdad.

En todas las empresas a las que se aplique el presente convenio y que estén obligadas a ello por disposición legal, se elaborará un Plan de Igualdad que contemple las medidas necesarias para eliminar y corregir en el ámbito laboral toda forma de discriminación por razón de sexo, haciendo efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como el tratamiento de cualesquiera cuestiones relativas a la igualdad de la mujer en todas las condiciones de trabajo u otras circunstancias en las que deban promoverse formas o conductas no sexistas.

Para ello se realizarán, con carácter previo un diagnóstico de situación, que evaluará las áreas en que se detecten conductas, situaciones o prácticas que fueran contrarias a la igualdad efectiva de las mujeres con respecto a los hombres.

Artículo 55.- Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

a) Promover la participación de las trabajadoras y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.

b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

c) La erradicación cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.

d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.

e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.

f) En foque de género en materia de Salud Laboral.

Estos objetivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.

Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que puedan medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado.

Artículo 56.- Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal

que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

Esta Comisión funcionará conforme a las reglas establecidas para el Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores.

Los puntos recogidos como objetivos prioritarios no agotan los campos de negociación y acuerdo que eventualmente pudieran adoptarse en las empresas.

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 57.- 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 58.- 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 59.- 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, maquinaria, 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.

TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN.

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 consideren 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 aun 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 60.- 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 ó 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.

DISPOSICIÓN 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 período de vigencia del Convenio Colectivo 1.992-1.994, y antes de 1/01/95, quedará recogida en un concepto denominado "Modulo 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El incremento salarial para el año 2008 se establece en el IPC Real para el ejercicio 2007 más el 1% sobre las tablas salariales de 2007, publicándose las mencionadas tablas como anexo II al presente Convenio.

El incremento salarial para el año 2009 se establece en el IPC real para el ejercicio 2008 más el 0,5% sobre las tablas salariales que resulten para el año 2008.

Cuando se conozca el IPC Real del ejercicio 2008 se reunirá la Comisión Paritaria del presente Convenio para elaborar las Tablas Salariales del ejercicio 2009 así como para tramitar su publicación. Los efectos económicos se aplicarán en el primer trimestre del ejercicio 2009.

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Las empresas, cada una en su ámbito, podrán negociar la aplicación de la denominada carrera profesional (Ley 44/2003, de 21 de Noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias). Asimismo, podrán negociar el sistemas de desarrollo profesional para las demás categorías fijadas en el Convenio Colectivo de Sanidad Privada de la Provincia de Valencia.

ANEXO II

GRUPO	CATEGORIA	S.B 2008	P.CONV. 2008	
GRUPO A	Director/a médico y administrativo	1662,99	193,76	
	Subdirector/a médico y administrativo	1610,36	196,90	
GRUPO B	Jefe/a de departamento	1561,10	198,17	
	Jefe/a de servicio	1459,20	202,22	
	Jefe/a clínico	1444,13	204,53	
	Adjunto/a	1430,33	206,41	
	Residente, interno/a, agregado/a, químico/a, biólogo/a	1413,90	208,30	
	Jefe/a enfermería, subjefe/a enfermería, supervisor/a enfermería, enfermero/a, matrona, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional	1187,67	235,22	
	Técnicos Especialistas	999,77	227,27	
	Logopedas	1005,51	261,21	
	Maestro/a educacional y ed.Física	863,88	272,91	
	Ayudante de investigación	895,93	259,93	
	Aux.sanitario/a especializado/a en: puericultura clínica, psiquiatría, investigación, farmacia, Ayudante sanitario, Ayudante clínico	830,61	219,33	
	GRUPO C	Letrado/a, asesor/a jurídico/a, arquitecto/a, ingeniero/a, físico/a, economista	1413,90	208,31
		Profesor/a educación física, titulado mercantil, ingeniero/a técnico, trabajador/a social	1168,90	230,06
Analista de sistemas informáticos		1304,67	219,53	
Graduado/a social		1304,56	202,34	
GRUPO D	Administrador/a	1349,93	213,84	
	Jefe/a de sección	1304,67	219,53	
	Jefe/a de negociado	1259,38	211,54	
	Programador/a de informática	1259,38	211,54	
	Operador/a de informática	1078,30	235,31	
	Oficial administrativo/a	1078,30	235,31	
	Aux. administrativo/a	830,61	217,70	
	Recepcionista	830,61	217,70	
GRUPO E	Conserje	885,89	260,09	
	Ordenanza, portero/a, vigilante/a nocturno	825,81	179,76	
GRUPO F	Jefe/a cocina	863,28	267,30	
	Cocinero/a	840,62	271,97	
	Ayudante de cocina y fregador/a	825,81	187,71	
	Camarero/a	825,81	198,10	
	Encargado/a, Jefe/a de almacén o economato, Jefe/a de lavandería o ropa, telefonista	830,61	227,30	
	Cortador/a, costurera/o, planchador/a, lavandera/o, limpiador/a	825,81	178,55	
GRUPO G	Jefe/a de mantenimiento	931,13	271,47	
	Jefe/a de taller	885,89	270,94	
	Oficial de mantenimiento, electricista, calefactor/a, fontanero/a	840,62	266,23	
	conductor 1ºesp., albañil, carpintero/a, pintor/a, maquinista de lavandería			
	Jardinero/a	830,61	217,54	
	Ayudante de estos oficios	825,81	191,64	
	Peón	825,81	158,94	
	Pinches	590,25	297,11	

	EUROS	
PRIMA DE ASISTENCIA	0,79	por día realmente trabajado
PLUS TRANSPORTE	3,36	por día realmente trabajado
GUARDERIAS	58,87	quienes reúnan los requisitos

	TRIENIO MODULO FIJO				
	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E
Euros	51,69	41,58	35,47	27,35	26,36

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 acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de ebanistería, muebles curvados y similares de la provincia de Valencia.

ANUNCIO

Código nº 4600385

R. Elect. 9

JARP/mcm.

Visto el contenido del Acta de fecha 11/11/2008 de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de EBANISTERÍA, MUEBLES CURVADOS Y SIMILARES de la provincia de Valencia, formada por FEVAMA, FECOMA-CC.OO. y MCA-U.G.T., por la que se revisan los salarios para el año 2008 y se prorroga el texto del convenio colectivo hasta el 31/12/2008, que fue presentada en este Organismo con fecha 17 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. 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 18 de noviembre de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE EBANISTERIA, MUEBLES CURVADOS Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE VALENCIA.

ASISTENTES

Por la parte social:

Por FECOMA-CC.OO.:

D. Antonio Rubio
D. Vicente Ruiz
D. Florencio Belenguer
D. Jubiliano Millán
D. Roberto Gómez
D. Miguel Minguez
D. Valeriano Lidón
D. José Mª Carbellido
D. Jacinto Parrilla
D. Jesús Castillo
D. Antonio Gallardo (Asesor)
D. Miguel Montalban (Asesor)

Por MCA-UGT:

D. Antonio Ortega
D. Joaquín Ortíz
D. Juan José Soler
D. Angel Redondo
D. Ivan Caceres
D. Emilio Torralba
D. Francisco Javier Arnau
D. Enrique Beltrán
D. Antonio Gonzalez
D. Jesús Zafra
D. José Antonio Alarcón
D. Miguel Sebastian (Asesor)

Por la parte empresarial:

D. José Blasco
D. Pedro A. Baixauli
D. Rafael Pérez (Asesor)

En Beniparrell (Valencia) siendo las dieciocho horas del día once de noviembre del año dos mil ocho, en los locales de FEVAMA y con la asistencia de los señores reseñados al margen, tiene lugar la reunión

de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Ebanistería, Muebles Curvados y similares de la provincia de Valencia. (Código de convenio nº 4600385).

Tras diversas deliberaciones las partes llegan al siguiente ACUERDO:

1.- De acuerdo con el artículo 66 del III Convenio Estatal de la Madera, se fija el incremento salarial para el año 2008 en el 3,3%. En consecuencia, se aprueban las tablas salariales con efectos 01.01.08, que se adjuntan a la presente acta como Anexo I. Se acuerda, asimismo, que en caso de que el IPC real a 31.12.08 supere el 2% respecto al IPC al 31.12.07, el exceso, si lo hubiere, se abonará en una sola paga en el mes de febrero del 2009. En todo caso, este exceso, en caso de darse, servirá de base para el cálculo del incremento de los años posteriores.

Con independencia de la fecha de publicación y entrada en vigor del Convenio Colectivo, los atrasos devengados por la entrada en vigor de la tabla anteriormente citada deberán ser abonados por las empresas el 50% antes del 31 de diciembre del 2008 y el resto hasta el 31 de enero del 2009.

2.- La duración de la jornada anual de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 46 del III Convenio Estatal de la Madera, será para el año 2008 de 1752 horas.

3.- Prorrogar el resto del texto del articulado del Convenio hasta el 31 de diciembre del 2008, teniéndose por adaptadas las modificaciones normativas habidas tanto en la legislación general como las surgidas como consecuencia de la firma del III Convenio Estatal de la Madera.

4.- Este Convenio Colectivo es complementario al Acuerdo Marco de la Madera de la provincia de Valencia, suscrito el 13 de junio de 2002.

5.- Facultar a D. Rafael Pérez Bonmatí, para la presentación de este acta y su anexo, ante el registro correspondiente, para su depósito y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Y en prueba de conformidad, firman por cuadruplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba expresados.

CONVENIO COLECTIVO DE EBANISTERIA, MUEBLES Y CURVADOS Y SIMILARES
ANEXO I: Tabla salarial del 01.01.2008 al 31.12.2008

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convenio	Prorrata Pagas	Retribución Anual
	Euros/día	Euros/día	Euros/mes	Euros/año
Encargado	36,98	4,35	200,31	17.489,15
Preparador	35,83	4,21	194,08	16.943,55
Oficial 1ª	34,72	4,08	188,07	16.418,80
Oficial 2ª	33	3,87	178,75	15.602,55
Ayudante	30,56	3,58	165,53	14.447,50
Peón	29,25	3,43	158,44	13.829,45
Tupista 1ª	36,59	4,31	198,20	17.306,85
Aserrador 1ª	35,98	4,24	194,89	17.019,00
Afilador	34,72	4,08	188,07	16.418,80
Oficial 1ª somiers	33,18	3,92	179,73	15.698,20
Oficial 2ª somiers	31,29	3,66	169,49	14.790,60
Formación 18 años	23,24	2,70	125,88	10.978,70
Formación menor 18 años	18,43	2,09	99,83	8.687,75
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/año
Jefe Administración	1353,73	193,26	244,42	21.496,96
Oficial 1ª Administración	1140,87	162,22	205,99	18.108,97
Oficial 2ª Administración	996,25	141,14	179,88	15.807,22
Auxiliar, mecanogr., etc.	878,08	123,89	158,54	13.926,15
Aspirante Advo. mayor 18 años	871,66	122,93	157,38	13.823,68
Aspirante Advo. menor 18 años	586,77	81,36	105,94	9.288,90
Vigilante	880,55	124,23	158,99	13.965,22