C.V.E.: BOPBUR-2013-00937

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 1 de febrero de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para el año 2012. Código Convenio 09000265011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada de la provincia de Burgos para el año 2012, suscrito el día 18 de enero de 2013, de una parte, por la Asociación Burgalesa de Clínicas Dentales (ABURCLIDEN) y la Asociación Empresarial de Centros Médicos y Sanitarios de Burgos (Centros Médicos de Burgos), en representación de las empresas del sector y de otra, por mayoría de los representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos, el día 24 de enero de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012 de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010), R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCYL de 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Burgos, a 1 de febrero de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Antonio Corbí Echevarrieta

* * *

CONVENIO DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

CAPÍTULO I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta dentro de la Normativa de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, entre la representación de los empresarios, Asociación Empresarial de Centros Médicos y Sanitarios de Burgos (Centros Médicos de Burgos) y Asociación Burgalesa de Clínicas Dentales (ABURCLIDEN) y de los trabajadores representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector (CC.OO. y U.G.T.).

Artículo 2. – *Ámbito territorial.*

Las cláusulas de este Convenio obligan a todas las empresas presentes y futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el art. 3 del presente Convenio, cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos capital y provincia, aun cuando las empresas tuvieran sus domicilios sociales en otras provincias.

Artículo 3. – *Ámbito funcional.*

Se consideran empresas todos los establecimientos sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, ya sean personas físicas o jurídicas, tanto oficiales como privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo las de la Iglesia, Congregaciones Religiosas y Fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Artículo 4. – *Ámbito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad de personal, tanto fijo como eventual, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas cuya actividad viene recogida en el artículo 3.

Artículo 5. – *Ámbito temporal.*

El Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre del año 2012.

Este Convenio deberá publicarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos.

Artículo 6. – *Denuncia y prórroga.*

1. Ambas partes acuerdan tener por denunciado este Convenio a los efectos de proceder a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Vencido el plazo de duración del presente Convenio, mantendrá su eficacia su texto, salvo sus cláusulas obligacionales, que perderán vigencia.

Artículo 7. – *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen,

por las retribuciones salariales que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 8. – *Garantía «ad personam».*

Se respetarán los derechos adquiridos, condiciones superiores y más beneficiosas pactadas entre la empresa y el trabajador que vengan percibiendo y disfrutando con carácter individual los trabajadores de plantilla pactadas entre la empresa y éste.

Artículo 9. – *Comisión Paritaria.*

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada por igual número de representantes de los empresarios y sindicales; en todo caso nunca más de ocho en total.

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.

c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Artículo 10. – *Cláusula de descuelgue o inaplicación del Convenio.*

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que, en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

CAPÍTULO II. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. – *Organización del trabajo.*

Dentro de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y demás disposiciones legales en vigor, la organización del trabajo es facultad de la empresa y su aplicación

práctica corresponde a los titulares de los centros. La organización del trabajo tiene por objeto la mejora continuada en la prestación del servicio, con un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

CAPÍTULO III. – JORNADA LABORAL

Artículo 12. – *Jornada laboral y horarios.*

1. La jornada laboral anual durante 2012 será de mil seiscientas noventa y ocho horas, para todas las categorías profesionales, computándose como tiempo efectivo de trabajo, cuando la jornada de trabajo sea continuada y superior a seis horas, el dedicado a descanso por bocadillo.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

4. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo, todo ello sin perjuicio de las especialidades del sector hospitalario según lo previsto en el artículo 15 sobre horario flexible y trabajo a turnos.

5. Lo previsto en el apartado 4 precedente se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 15 sobre horario flexible y trabajo a turnos.

Artículo 13. – *Calendarios laborales.*

Los calendarios laborales de cada centro de trabajo o empresa deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada anual pactada.

Podrá tener carácter cíclico, adecuándose a las necesidades de cada centro de trabajo.

Anualmente se elaborará por la Dirección de la Empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores.

Una vez elaborados, deberá exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 14. – *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración ordinaria de trabajo.

Se propicia la posibilidad de abonar las horas extraordinarias, en cuantía del 1,5 del valor de la hora ordinaria, o compensarla por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Las compensaciones así originadas podrán acumularse en días completos de descanso o aplicarse a reducciones de jornada diaria siempre que medie acuerdo entre las partes.

En ausencia de pacto entre el abono o el descanso, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 15. – *Horario flexible y trabajo a turnos.*

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por servicios completos, o contratando personal.

Con un preaviso escrito de veinticuatro horas, dos trabajadores de la misma categoría podrán solicitar un cambio recíproco de su turno de trabajo de un determinado día; a falta de contestación escrita a la petición dentro de las cuatro horas siguientes a su presentación, la misma se entenderá concedida.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES

Artículo 16. – *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos, en los términos previstos en los artículos que siguen:

– Salario base.

– Antigüedad.

– Plus de especialidad.

– Complemento por festivos y domingos.

– Complemento de nocturnidad.

– Pagas extraordinarias.

– Paga de beneficios.

Estas retribuciones serán satisfechas en periodos mensuales vencidos, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo, o en el siguiente en el caso de los conceptos no periódicos ni regulares.

El personal fijo que trabaja a tiempo parcial o por jornadas reducidas experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de sus retribuciones, incluida la antigüedad.

Asimismo, se proveerá al trabajador del recibo individual justificativo del pago de salarios.

Artículo 17. – *Salario base.*

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de la categoría profesional, cuya cuantía para el año 2012 se especifica en las tablas salariales anexas que forman parte integrante de este Convenio.

Artículo 18. – *Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en trienios, sin limitación, del 6%

cada uno de ellos sobre los salarios pactados, que figuran en la tabla salarial de este Convenio Colectivo.

Artículo 19. – *Plus de especialidad.*

Los conceptos de plus de especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad quedan establecidos en un 15% del salario base.

Artículo 20. – *Complemento por festivos y domingos.*

Todo el personal que preste sus servicios en días festivos y domingos percibirá una compensación económica, además de su salario y complementos, de 34,55 euros y 19,39 euros respectivamente por día trabajado.

Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 21. – *Complemento de nocturnidad.*

1. Retribuye los servicios prestados en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas. El empresario o centro de trabajo que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.

Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa. Los trabajadores nocturnos a los que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

2. Aquellos que realicen trabajos nocturnos tendrán una retribución específica consistente en un 25 por ciento del salario base, sin perjuicio de la garantía «ad personam» del artículo 8.

3. Este plus no será devengado por los trabajadores con turno de trabajo nocturno fijo.

Artículo 22. – *Pagas extraordinarias.*

1. Las empresas abonarán a sus trabajadores dos pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad del salario base y antigüedad, que se devengarán en el mes de junio y en Navidad.

2. En los supuestos de alta del trabajador por nuevo ingreso o reingreso, cese por jubilación, excedencias, permisos, licencias sin retribución, etc., se le abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

Artículo 23. – *Paga de beneficios.*

Todos los trabajadores a quienes afecta este Convenio percibirán una gratificación en el mes de marzo equivalente al salario base que figura en la tabla salarial más antigüedad, en su caso, en concepto de paga de beneficios. En aquellos casos en que el trabajador se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo anterior, se estará a lo dispuesto en el mismo.

CAPÍTULO V. – VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 24. – *Vacaciones.*

1. Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un mes de vacaciones durante cada año de servicio activo o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en plantilla, si éste fuera menor de un año. Dicho mes se abonará sobre el salario promedio de los tres meses anteriores.

2. Las vacaciones se concentrarán preferentemente y con carácter general en el periodo normal de verano (1 de junio a 30 de septiembre). No obstante, en aquellos colectivos que por necesidades del trabajo no las puedan disfrutar habitualmente en este periodo, se podrán partir en dos turnos de quince días, disfrutándose, uno en el periodo normal, y otro en época anterior o posterior, teniendo en cuenta los deseos de los trabajadores. Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos. La suma total de ambos será en todo caso de 30 días naturales.

3. El trabajador de 65 o más años de edad que deje de prestar sus servicios para la empresa, salvo en casos de despido, y siempre que haya trabajado para esa misma empresa 20 años, además del mes de vacaciones establecido en el punto primero tendrá derecho a otros 60 días naturales de vacaciones. La empresa y el trabajador se pondrán de acuerdo para llevar a cabo el disfrute de los días de vacaciones.

4. En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano por pacto colectivo, y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad transitoria, podrá disfrutarlas en fechas distintas pero dentro del año natural siempre y cuando no hubiera iniciado las vacaciones al caer en I.T., en cuyo caso no tendrá derecho a un nuevo periodo vacacional.

5. Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica, salvo lo previsto por el artículo 33 de este Convenio.

Artículo 25. – *Permisos y suspensiones.*

A) Permisos:

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y en el tiempo que se señala en este apartado. Se entiende que el trabajador esta obligado a preavisar con 24 horas de antelación, salvo en los casos de extrema urgencia, pudiendo ser la justificación posterior a dicho plazo.

Motivos:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día por boda de padres, hijos y hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En cuanto a los apartados b) y c) y respecto de los supuestos de boda, nacimiento de hijo y fallecimiento, se aplicará el principio de inmediatez.

En cuanto a los casos de enfermedad y accidentes graves y hospitalización, el trabajador podrá elegir el disfrute del permiso o licencia mientras dure el hecho causante y siempre dentro de los 10 días siguientes al comienzo de tal hecho.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por deber de carácter público y personal:

– La asistencia a Juzgados y Tribunales de Justicia, previa citación.

– La asistencia a Plenos de Corporaciones Locales por Concejales o Diputados Provinciales.

– La asistencia a Órganos Legislativos de la Comunidad Autónoma o del Estado.

– El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral.

– La asistencia a las sesiones de un Tribunal de examen o de oposiciones, con nombramiento de la Autoridad pertinente, como miembro del mismo, o a Comisiones de Valoración.

g) El tiempo necesario para concurrir a exámenes finales o parciales liberatorios, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

2. 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 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen; igualmente ocurrirá en los supuestos de adopción o acogimiento familiar con fines adoptivos. En caso de haberse

optado por esta sustitución, el trabajador/a podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de interinidad para estos supuestos. A estos efectos las partes establecen que dadas las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días naturales. También podrá suscribir o mantener contratos de interinidad para el caso de que este periodo se una con vacaciones y/o periodo de maternidad, y por el tiempo que duren estos supuestos.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

4. Permisos sin retribución. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de la posibilidad de disfrutar de un permiso sin sueldo de hasta un mes cada año, que deberá ser concedido siempre que se solicite con, al menos, siete días de antelación y siempre que no sea en los meses de julio, agosto y diciembre, salvo que la dirección de la empresa lo conceda. Durante este tiempo, se considerará que el trabajador está en servicio activo.

B) Suspensiones:

a) Según el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

CAPÍTULO VI. – PROVISIÓN DE PUESTOS

Artículo 26. – *Ingresos y ascensos.*

1. Serán requisitos necesarios para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso los siguientes:

– Poseer la titulación específica que se requiera para cada grupo y categoría profesional.

– Haber cumplido la edad exigible para el tipo de contrato que se celebre.

2. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retribuido previsto en este Convenio. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o mas categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resultasen prevalentes.

3. Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los méritos profesionales de los aspirantes seguirán el siguiente orden de preferencia:

– Titulaciones académicas reconocidas por centros oficiales y en relación directa con el puesto a ocupar.

– Experiencia en el puesto de trabajo del mismo grupo o de contenido funcional similar.

– Por pertenecer al grupo o categoría profesional inmediatamente inferior.

– Por antigüedad.

Artículo 27. – *Forma y duración del contrato.*

1. Los contratos realizados al amparo de este Convenio se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contratos deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, previa comunicación

a los representantes de los trabajadores. Asimismo, indicarán con precisión la categoría profesional de que se trate.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieren sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Artículo 28. – *Periodo de prueba.*

Se concertarán por escrito los siguientes periodos de prueba:

– Seis meses para los Técnicos titulados Superiores y de Grado Medio.

– Tres meses para el Personal Administrativo.

– Tres meses para los titulados en Formación Profesional.

– Quince días para el resto del personal.

El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Artículo 29. – *Promoción y formación profesional.*

1. De conformidad con lo que previenen los artículos 22 y 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a ver facilitada la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por las empresas con la participación de los representantes de los trabajadores.

2. Los citados cursos se realizarán en orden a la formación de los trabajadores respecto de los puestos que se encuentren vacantes. Los trabajadores que cursen estudios académicos de formación o perfeccionamiento profesional tendrán derecho y preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, así como a la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. En cualquier caso será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 30. – *Movilidad del personal.*

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u

organizativas que lo justifiquen y por el tiempo indispensable e imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad laboral. El empresario deberá comunicar esta situación por escrito a los representantes de los trabajadores.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen. No podrá invocar causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a su categoría profesional durante un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas podrán acoplar al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional o común, accidente de trabajo o desgaste físico natural a plazas o puestos adecuados a sus condiciones, en igualdad de condiciones con aspirantes al puesto ajenos a la empresa y con una retribución acorde al nuevo puesto. Todo ello sin perjuicio de que a su vez proceda bien la extinción del contrato por ineptitud conforme al Estatuto de los Trabajadores, o bien la invalidez en alguna de sus formas reguladas en la legislación de Seguridad Social.

CAPÍTULO VII. – SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 31. – *Suspensión del contrato.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, en los siguientes casos:

a) Excedencias en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.

b) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria en forma, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

c) Cuanto exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes que alteren esta situación, o de que por la sentencia se condene a la pena de inhabilitación. En este supuesto y en el anterior no existe reconocimiento de antigüedad ni reserva del puesto de trabajo.

Artículo 32. – *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria por interés particular. Los trabajadores fijos, con al menos una antigüedad en la empresa de un año desde su ingreso, tienen derecho previa solicitud a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior exce-

dencia. La solicitud será cursada con una antelación de dos meses a la fecha de inicio de la propuesta por el interesado. Se dará cuenta de las resoluciones al Comité de Empresa.

El trabajador al que se haya reconocido la situación de excedencia tendrá el derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante tres años. A partir del tercer año, el reingreso estará condicionado a la existencia de vacante.

Transcurrido el tiempo máximo de duración de esta situación sin producirse la solicitud expresa de reingreso del trabajador, se extinguirá la relación laboral.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

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.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidad. El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo público, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad. Permanecerá en esta situación en tanto persista la causa que lo motivó.

4. Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de alto cargo o similar ejercicio para un cargo público repre-

sentativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, que imposibilite el normal desempeño de puestos de trabajo o perciba retribuciones por su nombramiento o elección.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad mientras esté en dicha situación. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo y tendrá carácter inmediato. En caso de que la solicitud no se produzca o se formule fuera de plazo, se entenderá que se opta por pasar a la situación de excedencia voluntaria por el plazo de un año.

5. Toda solicitud de reingreso deberá ser presentada por el trabajador con una antelación de un mes.

Artículo 33. – *Extinción del contrato.*

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

– Personal de grado superior o medio, A.T.S. y administrativos: Un mes.

– Resto de personal: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

Artículo 34. – *Jubilaciones.*

Jubilación voluntaria: Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio.

En las jubilaciones voluntarias que se produzcan al amparo de este artículo los centros de trabajo efectuarán contrataciones temporales, por el tiempo de un año previsto en dicha norma.

Todo trabajador que se jubile percibirá la retribución devengada al día de la jubilación. Tendrá, asimismo, derecho al disfrute de la parte proporcional devengada de vacaciones o a su abono si no las hubiere disfrutado, a elección del trabajador.

Jubilación parcial:

1. El trabajador, antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del E.T. por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, 65 años, quedando en ese caso el empresario obligado a otorgar el contrato, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

2. El trabajador deberá remitir comunicación a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

3. En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

4. Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los márgenes establecidos legalmente.

5. La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del E.T.

6. Para que la obligación prevista en el apartado 1 anterior extienda sus efectos, el número máximo de este tipo de contratos anualmente será:

a) En empresas de hasta 25 trabajadores: 1.

b) En empresas de 25 a 50 trabajadores: 2.

c) En empresas de 51 a 100 trabajadores: 4.

d) En empresas de más de 100 trabajadores: Irá acumulando un contrato más por cada fracción de 25 trabajadores que exceda de 100.

Artículo 35. – *Liquidación de partes proporcionales.*

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia o extinción de la relación laboral, las empresas correspondientes vienen obligadas a practicar, y el trabajador a recibir, la correspondiente liquidación de partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento periódico superior al mes.

CAPÍTULO VIII. – ASISTENCIA Y SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 36. – *Enfermedad y accidente.*

Con independencia de lo establecido al respecto en disposiciones sobre Seguridad Social, las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, en los casos de Incapacidad Temporal, por Enfermedad Común o Profesional y Accidente, sea o no de trabajo, el complemento necesario hasta alcanzar el 100% del salario total. En los casos en que el trabajador por enfermedad o accidente no pueda acudir al centro de trabajo, lo comunicará a la empresa, presentando el correspondiente parte de baja lo antes posible.

Artículo 37. –

Los trabajadores que presten servicios en las empresas sujetas al presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los servicios sociales y a la participación en todas las actividades que dichas empresas o entidades realicen bajo el concepto de Acción Social en base a los créditos que para tal fin figuren en los presupuestos.

Artículo 38. – *Responsabilidad civil y jurídica.*

Las empresas vendrán obligadas a concertar un seguro de responsabilidad civil que cubra a todos sus trabajadores.

Artículo 39. – *Seguro de accidentes.*

Los empresarios concertarán, cuando así lo exija la Ley, una póliza de accidentes bajo las siguientes condiciones:

– Cobertura de las contingencias de muerte o incapacidad permanente derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

– La prima correspondiente habrá de ser abonada en un 100% por el empresario.

– Aquellos colectivos de trabajadores que ya posean cobertura respecto de dichas contingencias la mantendrán en los mismos términos en que la tuvieran concertada.

Artículo 40. – *Seguridad y salud laboral.*

1. Los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral; en la prestación de sus servicios tendrán derecho a una protección eficaz. El trabajador está obligado a observar en su puesto las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud laboral. En la inspección y control de las medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos especializados en la materia a tenor de la legislación vigente.

2. El empresario está obligado a facilitar una formación adecuada y práctica en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo, o cuando tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo; si se programan fuera de la jornada de trabajo y con asistencia obligatoria, las horas empleadas se computarán como trabajadas.

3. Los órganos internos de la empresa competente en materia de seguridad e higiene y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro que aprecien una posibilidad seria y grave de accidente por inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo. Si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades.

Artículo 41. – *Comité de Salud Laboral.*

Los Comités de Empresa pertenecientes a las empresas y centros afectados por este Convenio constituirán el Comité de Salud Laboral, siendo su composición paritaria, es decir, formada por representantes de los trabajadores y empresarios en número no inferior a tres por cada parte.

Serán funciones del Comité de Salud Laboral:

a) Coordinar y vigilar toda actuación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Impulsar, realizar o participar en estudios sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

c) Difundir las técnicas más adecuadas que hayan de observarse en las dependencias para la debida seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores.

d) Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores, al objeto de conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que pueden afectar a la vida o salud de los trabajadores, así como informar a los responsables de centros o empresas acerca de las deficiencias y peligros que adviertan, proponiendo la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que consideren oportunas.

e) En general, la vigilancia de la observancia de todo cuanto hace referencia a lo regulado en la legislación vigente en relación con la seguridad e higiene en el trabajo.

f) El Comité de Salud Laboral tendrá derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de los centros sobre riesgos potenciales del proceso productivo y mecanismos de prevención.

Artículo 42. – *Prendas de trabajo.*

Se tendrá derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El Comité de Salud Laboral podrá proponer en el ejercicio de sus funciones la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos efectuados en cada caso y en especial en las actividades de radiología, radioterapia, medicina nuclear, isótopos radiactivos o laboratorio.

Se facilitará a todos los trabajadores vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo en que por sus características se requiera, así como el uniforme preciso para la realización de sus funciones; en todo caso se les proporcionará un uniforme completo al año.

Artículo 43. – *Revisión médica.*

Se efectuará anualmente un reconocimiento médico con carácter obligatorio a todos los trabajadores, incluida la revisión ginecológica a la mujer trabajadora que así lo solicite. La revisión se realizará dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a la información sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de los exámenes, diagnósticos y tratamientos que se efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados por escrito.

CAPÍTULO IX. – DERECHOS SINDICALES

Artículo 44. – *Derechos de los trabajadores.*

1. Además de los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea con los requisitos y conforme a lo establecido en el artículo 78 del Estatuto de los

Trabajadores. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo cuando haya acuerdo con el empresario.

2. Las asambleas se comunicarán a la Dirección del Centro con un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o centro de trabajo, Secciones Sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla conforme a lo dispuesto en el art. 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. – *Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría. Los Delegados de Personal tendrán las mismas competencias y garantías que los Comités de Empresa.

3. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal tendrán, además de las establecidas en los artículos 41, 64, 68 y demás preceptos del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes competencias y garantías:

a) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuando por las funciones desempeñadas por los representantes legales requieran con cargo a horas sindicales una sustitución en el desempeño de su puesto de trabajo, se informará a la Dirección sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 24 horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse la sustitución, la responsabilidad recaerá en la Dirección de la Empresa.

c) No se incluirá en el cómputo de horas el empleado en actuaciones y reuniones convocadas por el centro de trabajo o empresa. Asimismo, los miembros del Comité que intervengan en la negociación de un convenio estarán liberados durante las reuniones del trabajo derivadas de la citada negociación.

d) Se facilitará en cada centro de trabajo un tablón de anuncios, bajo la responsabilidad del Comité de Empresa o del Delegado de Personal si está cerrado, para que se coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes.

e) Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a la información señalada en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores.

f) La empresa, siempre que las características del centro lo permitan, pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, con los medios necesarios para

desarrollar las actividades sindicales representativas. Tendrá derecho a utilizar, asimismo, fotocopiadoras y multicopistas del centro en las materias relacionadas con su actividad.

CAPÍTULO X. – FALTAS Y SANCIONES

Artículo 46. –

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones previstas en este capítulo.

Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser:

– Leves.

– Graves.

– Muy graves.

Artículo 47. – *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) La incorrección con el público y con compañeros o subordinados.

b) El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no constituya falta grave o muy grave.

c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.

e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

Artículo 48. – *Faltas graves.*

Son faltas graves:

a) La falta de disciplina en el trabajo.

b) La negligencia en el cumplimiento de sus tareas.

c) La falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

d) Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes y menos de diez.

e) El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta muy grave.

f) La simulación de enfermedad o accidente.

g) La connivencia en la falta de otro trabajador en relación con su deber de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

h) El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador.

i) El abuso de autoridad de los superiores en el desempeño de sus funciones.

j) El acoso sexual.

k) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días al mes.

l) La reincidencia o la reiteración en falta leve, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 49. – *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves, además de los incumplimientos graves y culpables previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:

a) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que dirijan la empresa o trabajen en la misma, o a los familiares que convivan con ellos.

b) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

c) La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

d) La utilización o la difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del desempeño del puesto de trabajo.

e) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.

f) La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes.

g) La negligencia en el cumplimiento de las tareas, de la que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.

h) El abandono del trabajo sin causa justificada, del que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.

i) La indisciplina o la desobediencia graves en materia propia de sus funciones laborales.

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

k) La reincidencia o la reiteración en falta grave, dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 50. – *Sanciones.*

Las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta son las siguientes:

1. Por falta leve: Apercibimiento por escrito.

2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b) Despido.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita, sin perjuicio de que, tratándose de representantes legales de los trabajadores, será precisa la previa tramitación de un expediente disciplinario.

En todo caso, la apertura del expediente interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

Las sanciones previstas son independientes de la deducción proporcional de retribuciones que corresponda cuando la falta haya consistido en falta de cumplimiento total o parcial de la jornada laboral.

Artículo 51. – *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, computados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa o centro de trabajo tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI. – DIETAS E INDEMNIZACIONES

Artículo 52. –

Indemnizaciones por razón de servicio.

1. El personal laboral que realice comisiones de servicio será indemnizado en los términos que establece este artículo.

2. Cuando las compensaciones económicas vengan determinadas por el desarrollo de una actividad laboral continuada y no circunstancial, las indemnizaciones a percibir para el año 2012 serán las siguientes:

– Almuerzo: 15,35 euros.

– Almuerzo y cena: 22,52 euros.

– Alojamiento: 19,48 euros.

– Manutención y alojamiento: 46,02 euros.

Los centros de trabajo cubrirán, dentro de las previsiones legales aplicables, los gastos indemnizatorios por razón de servicio a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO XII. – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 53. – *Grupos profesionales.*

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos de clasificación y categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con el nivel de titulación, conocimientos o experiencias exigidas para su ingreso así como con las funciones y categorías que efectivamente desempeñen.

2. Se establecen los siguientes grupos de clasificación:

a) Personal Directivo.

b) Personal de servicios sanitarios o asistenciales.

c) Personal administrativo.

d) Personal subalterno.

e) Personal de oficios varios.

Asimismo, dentro de los precedentes grupos se establecen las categorías profesionales que se definen en el Anexo II de este Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – *Fallecimientos.*

En caso de muerte natural de un trabajador, la empresa abonará a los familiares que convivan con él en el mismo domicilio el importe de una mensualidad, y, a falta de éstos, a los herederos del trabajador fallecido.

Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, el importe que perciban dichos familiares, o en su defecto dichos herederos, será de tres mensualidades.

Segunda. – *Condiciones más beneficiosas.*

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, se respetarán las superiores establecidas en la legislación vigente o el pacto colectivo.

Asimismo, en lo no previsto o regulado en el presente Convenio serán de aplicación las normas que sobre la materia respectiva vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.

Tercera. – *Contrato en prácticas.*

La retribución del trabajador con contrato en prácticas según el artículo 11.º del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser inferior al 90 o al 95% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

1. Este Convenio sustituye por completo al anterior y especialmente también a lo dispuesto en el acuerdo colectivo que sustituía la redacción dada al artículo 17 del Convenio acordado el 10 de diciembre de 2009 («Boletín Oficial» de la provincia de Burgos de 22 de enero de 2010), que queda sin vigor; renunciándose expresamente a la aplicación de la actualización correspondiente.

2. A efectos informativos, y como criterios orientativos para las empresas, se relacionan las categorías profesionales agrupadas en los grupos profesionales que figurarán en el próximo Convenio Colectivo.

Grupo I. – Licenciados y Personal Directivo.

– Director/a Médico/a.

– Director/a Administrativo/a.

– Director/a de Enfermería.

– Administrador/a.

– Responsable actividad asistencial Clínica Dental o Servicio de Odontología/Estomatología.

– Ingeniero/a.

– Licenciado/a.

– Psicólogo/a.

– Químico/a.

– Físico/a.

– Farmacéutico/a.

– Médico/a.

– Médico Estomatólogo/Odontólogo.

GRUPO II. – DIPLOMADOS Y GRADO UNIVERSITARIO.

– Programador/a.

– Diplomado/a, Grado Universitario (ATS/DUE).

– Ingeniero/a Técnico.

– Fisioterapeuta.

– Terapeuta Ocupacional.

– Maestro/a de Logofonía.

– Maestro/a de Sordos.

– Asistente Social/Trabajador/a Social.

– Profesor/a de Educación Física.

– Matrona.

– Podólogo/a.

GRUPO III. – TÉCNICOS TITULADOS DE GRADO SUPERIOR.

– Técnicos Especialistas: Radiología/laboratorios/anatomía patológica/radioterapia/higienista dental.

– Oficial Administrativo/a.

– Operador/a de Ordenador.

– Jefe/a de Negociado.

– Dietista.

– Jefe de Mantenimiento.

GRUPO IV. – AUXILIARES.

– Auxiliar Administrativo/a.

– Auxiliar de Enfermería.

– Auxiliar de Consulta o Clínica Dental.

– Cocinero/a.

– Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional).

– Camareros/as (cafetería).

– Oficial de Mantenimiento.

GRUPO V. – SUBALTERNOS.

– Celador/a.

– Colaborador/a de consulta o Clínica Dental.

– Ayudante/a de oficios varios.

– Peón.

– Aprendiz de oficio.

– Personal de limpieza.

– Personal de lavandería, plancha, corte y costura.

– Peluquero/a.

– Conserje.

* * *

ANEXO I

CATEGORÍAS

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL.

Artículo 1.º – Los trabajadores a que este Convenio se refiere serán clasificados en los grupos que se relacionan a continuación, en atención a las funciones que efectúan:

a) Personal Directivo: Bajo la denominación de personal de dirección se engloban los trabajadores que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan mayoritariamente labores de dirección.

b) Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales: Bajo la denominación de personal de servicios sanitarios o asistenciales se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan mayoritariamente labores de tipo asistencial.

c) Personal Administrativo: Bajo la denominación de personal de servicios administrativos se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan mayoritariamente labores de tipo administrativo.

d) Personal Subalterno: Bajo la denominación de personal subalterno se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan mayoritariamente labores de vigilancia así como todas aquellas mecánicas o de traslado de utensilios, para las que no se requiere una calificación especial.

e) Personal de Oficios Varios: Bajo la denominación de personal de oficios varios se engloban los trabajadores que, sea cual sea el cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupan un puesto de trabajo al cual se asignan mayoritariamente labores de tipo diverso, que no se pueden considerar ni asistenciales ni administrativas.

Artículo 2.º –

A) Personal Directivo: Comprende las siguientes categorías:

1.1. Director Médico.

1.2. Director Administrativo.

1.3. Subdirector Médico.

1.4. Subdirector Administrativo.

Artículo 3.º –

B) Personal de Servicios Sanitarios o Asistenciales: Este grupo comprende los siguientes subgrupos, y dentro de ellos entre otras las siguientes categorías:

1. Titulados Superiores:

1.1. Médico o Farmacéutico Jefe de Departamento.

1.2. Médico o Farmacéutico Jefe de Servicio.

1.3. Médico o Farmacéutico Jefe Clínico.

1.4. Médico o Farmacéutico adjunto.

1.5. Médico residente o interno o Farmacéutico.

1.6. Odontólogos.

2. Titulados de Grado Medio:

2.1. Jefe de Enfermería.

2.2. Subjefe de Enfermería.

2.3. Supervisor de Enfermería.

2.4. A.T.S., Enfermeras, Practicantes y Matronas.

2.5. Fisioterapeutas.

2.6. Terapeuta ocupacional.

3. Técnicos no titulados:

a) Técnicos de Laboratorio, rayos X, quirófano, etc.

b) Maestro de Logofonía y Maestro de Sordos (a extinguir en esta categoría).

4. Auxiliares y Ayudantes:

4.1. Monitor.

4.2. Puericultores.

4.3. Auxiliares de Enfermería.

4.4. Cuidador o Cuidador Psiquiátrico.

Artículo 4.º –

C) Personal Administrativo: Este grupo comprende entre otras las siguientes categorías:

1.1. Administrador.

1.2. Jefe de Sección.

1.3. Jefe de Negociado.

1.4. Oficial Administrativo.

1.5. Auxiliar Administrativo.

Artículo 5.º –

D) Personal Subalterno: Comprende entre otras las siguientes categorías:

1.1. Conserje.

1.2. Celador.

1.3. Ordenanza.

1.4. Portero.

1.5. Vigilante nocturno.

Artículo 6.º –

E) Personal de Oficios Varios: Comprende entre otras las siguientes categorías:

1.1. Jefe de Cocina.

1.2. Cocinero.

1.3. Ayudante de cocina.

1.4. Pinche de cocina.

1.5. Camarero.

1.6. Fregador.

1.7. Gobernante, encargado o jefe de almacén, economato.

1.8. Personal de lavadero, ropero y plancha.

1.9. Telefonista (de más de 50 teléfonos).

1.10. Telefonista (hasta 50 teléfonos).

1.11. Cortadores.

1.12. Costureros.

1.13. Planchadores.

1.14. Lavanderos.

1.15. Limpiadores.

1.16. Jefe de Mantenimiento o Jefe de Taller.

1.17. Electricista.

1.18. Calefactor.

1.19. Fontanero.

1.20. Conductor de primera especial.

1.21. Conductor de segunda.

1.22. Albañil.

1.23. Carpintero.

1.24. Pintor.

1.25. Jardinero.

1.26. Peluquero-Barbero.

1.27. Maquinista de lavadero.

1.28. Ayudante de estos oficios.

1.29. Peón.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implican la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y volumen del centro no lo requiere.

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 7.º – Según la titulación y la formación de cada empleado, así como la función y el puesto de trabajo para el cual ha sido contratado, el personal cuya actividad regula este Convenio se clasifica en los grupos profesionales siguientes:

Técnicos titulados de Grado Superior.

Técnicos titulados de Grado Medio.

Técnicos no titulados.

Auxiliares y ayudantes.

Subalternos.

Artículo 8.º – *Técnicos titulados de Grado Superior:* Son los graduados superiores que, provistos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, llevan a cabo con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y la función para las cuales han sido contratados.

Artículo 9.º – *Técnicos titulados de Grado Medio:* Son los graduados medios que, provistos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, llevan a cabo con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y la función para las cuales han sido contratados.

Artículo 10.º – *Técnicos no titulados:* Son los trabajadores que, con una formación básica mínima de bachillerato, o con una formación profesional específica, según la función, tienen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para llevar a cabo con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y la función para las cuales han sido contratados.

Artículo 11.º – *Auxiliares y Ayudantes:* Son los trabajadores que, sin una formación básica mínima (ni una formación profesional determinada, dependiendo de la función) llevan a cabo, bajo la supervisión o el control del técnico correspondiente, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y la función para las cuales han sido contratados.

Artículo 12.º – *Subalternos:* Son los trabajadores que, sin ninguna formación básica ni profesional determinada, llevan a cabo, por indicación del personal del cual dependen, actividades rutinarias y/o repetitivas, encomendadas al puesto de trabajo y la función para las cuales han sido contratados.

DEFINICIÓN DE LAS PRECEDENTES CATEGORÍAS PROFESIONALES.

GRUPO A) PERSONAL DIRECTIVO:

El contenido funcional de los puestos de trabajo a los cuales se encomiendan labores directivas, de control y de supervisión se debe desarrollar mediante una especificación contractual entre las partes, de acuerdo con la responsabilidad del cargo y la dimensión de cada centro asistencial. No obstante se especifican, con carácter enunciativo, las principales funciones de las siguientes categorías:

1.1. Director Médico.

Corresponde al mismo:

a) Organizar, impulsar, coordinar y controlar los servicios médico-quirúrgicos del establecimiento, dando cumplimiento a los acuerdos de la Entidad rectora o del órgano correspondiente.

b) Cumplimentar y velar por el cumplimiento de las instrucciones relativas a las funciones asistenciales y hospitalarias.

c) Proponer toda clase de acuerdos sobre los servicios asistenciales, acerca de los que la Entidad rectora o el órgano correspondiente haya de pronunciarse.

d) Velar por el cumplimiento, en los servicios que le están encomendados, de las disposiciones de carácter general, dictadas por la Administración Sanitaria del Estado y de los Reglamentos Internos, instrucciones permanentes y órdenes generales por las que se rija el establecimiento y sus servicios.

e) Asegurar el mantenimiento de la ética profesional en el establecimiento.

f) Dictar las instrucciones permanentes que le estén atribuidas reglamentariamente y las órdenes generales y particulares que fueran necesarias para el funcionamiento de los servicios asistenciales, con el asesoramiento previo de la Junta Facultativa, en los casos en que así proceda.

g) Presidir la Junta Facultativa y cuantas otras Juntas y comisiones de carácter asistencial existan en el establecimiento, siempre que por disposición de carácter general no correspondiere la Presidencia a otra persona.

h) Realizar los estudios y sugerir los asesoramientos necesarios para proponer la aprobación en la forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y de tratamiento ambulatorio.

i) Requerir a los órganos que le estén subordinados, cuando lo juzgue necesario, para la gestión de los servicios dependientes de los mismos, coordinando su actividad.

j) Ejercer la jefatura del personal sanitario del establecimiento, interviniendo en forma directa en su vinculación al mismo, y proponer el nombramiento de dicho personal.

k) Ejercer la facultad disciplinaria respecto del personal sanitario, en la forma y medida determinadas reglamentariamente.

1.2. Director Administrativo.

Corresponde al mismo:

a) Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento.

b) Ejercer las funciones como Jefe de la Unidad de los Servicios Administrativos.

c) Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.

d) Preparar el plan económico anual del establecimiento y su balance de resultados y organizar y dirigir la contabilidad del centro.

e) Ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja.

f) Velar por la conservación y mantenimiento del edificio, dependencias y terrenos del establecimiento.

g) Cuidar los abastecimientos del centro.

h) Proporcionar adecuada instalación al personal del establecimiento.

i) Tener al día la información legislativa que afecte al establecimiento y al personal, así como comunicar a este las instrucciones permanentes y órdenes generales que estén en vigor.

j) Procurar la normalización y actualización de las técnicas administrativas.

k) Ser Secretario de los órganos económico-administrativos del establecimiento.

l) Cualquier otra función que señale el Reglamento de Régimen Interno del establecimiento o le delegue el Gerente en materia administrativa.

1.3. Subdirector Médico. Es el que realiza las funciones por delegación del Director Médico, atribuidas al mismo, y asume el puesto de Director en ausencia de él.

1.4. Subdirector Administrativo. Es el que realiza las funciones por delegación del Director Administrativo, atribuidas al mismo, y asume el puesto de Director en ausencia de él.

GRUPO B) PERSONAL SANITARIO:

1. Titulados Superiores.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no es necesario desarrollarlo, porque las tareas que se deben llevar a cabo ya se definen automáticamente de acuerdo con la titulación necesaria para cada uno. No obstante se especifican, con carácter enunciativo, las principales funciones de las siguientes categorías:

1.1. Médico o Farmacéutico Jefe de Departamento.

Corresponde al mismo:

a) 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.

b) 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.

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

d) Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su departamento.

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

f) Redactar un sucinto informe mensual a la Dirección, cumplimentado en forma normalizada, sobre la actividad del departamento y sus necesidades, que se cursará por la vía que se determine y a los que acompañará copia de los partes estadísticos que estén en las normas del centro.

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

h) Celebrar, reglamentaria y periódicamente, sesiones clínicas.

1.2. Médico o Farmacéutico Jefe de Servicio.

Corresponde al mismo:

a) 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.

b) 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.

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

d) Vigilar la conservación y trato adecuado de las instalaciones de su servicio.

e) Desempeñar cualquier otra función que señalen los Reglamentos, instrucciones generales y ordenes generales o le haya sido delegada expresamente por la Dirección.

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

g) 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.

h) Celebrar reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas.

1.3. Médico o Farmacéutico Jefe Clínico.

Corresponde al mismo:

a) Suplir al Médico o Farmacéutico Jefe de Servicio en sus ausencias.

b) Desempeñar la jefatura del Equipo Quirúrgico o Servicio Asistencial, teniendo en cuenta la titulación correspondiente al efecto.

c) 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 atienda, de los preceptos reglamentarios y de su contenido.

d) Supervisar las funciones del personal médico, farmacéutico y auxiliar sanitario adscrito al servicio.

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

1.4. Médico o Farmacéutico adjunto.

Corresponde al mismo:

a) Suplir al Médico o Farmacéutico Jefe Clínico, teniendo en cuenta la titulación correspondiente al efecto.

b) Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del Reglamento del centro o instrucciones correspondientes, que tendrán en cuenta la titulación adecuada.

c) Cuidar de la debida confección de las historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, según las competencias propias de la titulación correspondiente.

d) Supervisar y coordinar el desempeño de las funciones correspondientes a los puestos que le estén subordinados, especialmente de su servicio de guardia.

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

1.5. Médico Residente o Interno o Farmacéutico.

Corresponde al mismo:

a) Desempeñar la misión asistencial que se le encomiende dentro del respectivo servicio y según las funciones propias de su titulación.

b) Confeccionar las historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, sin perjuicio de la exigencia de adecuada titulación.

c) Cumplir los servicios de guardia que se le señalen, a tenor del Reglamento del centro o instrucciones correspondientes, que habrán de tener en cuenta la titulación adecuada para ello.

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

Sin perjuicio de las funciones de carácter jerarquizado que para los farmacéuticos se establecen en los puntos anteriores, serán funciones específicas de éstos, sin perjuicio de las demás que puedan desarrollar como propias de su titulación, las siguientes:

a) Propuesta de adquisición de medicamentos y material de curas, así como su clasificación, conservación, control y dispensación.

b) Control y dispensación de estupefacientes.

c) Control de los botiquines de las plantas de enfermería y servicios dependientes del centro.

d) Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y los medicamentos simples y compuestos consignados en las farmacopeas y formularios oficiales.

e) Formar parte de cuantas comisiones consultivas especifiquen los Reglamentos de Régimen Interior y concretamente de la farmacia.

f) Asesorar a la Junta Facultativa en materia de su competencia.

g) Emitir los informes de su competencia y cuantos fueran solicitados por la Dirección.

1.6. Odontólogos.

Son aquellos titulados superiores que realizan las funciones propias de su profesión. Ostentarán la categoría profesional que en cada caso se determine.

2. Titulados de Grado Medio.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no es necesario desarrollarlo, porque las tareas que se deben llevar a cabo ya se definen automáticamente de acuerdo con la titulación necesaria para cada uno. No obstante se especifican, con carácter enunciativo, las principales funciones de las siguientes categorías.

2.1. Jefe de Enfermería.

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

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

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

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

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

e) Organizar con la Dirección y participar en el programa de adecuación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

f) Disponer lo necesario para el adiestramiento del personal auxiliar diplomado y Auxiliares de Clínica del personal de enfermería.

2.2. Subjefe de Enfermería.

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

2.3. Supervisor de Enfermería.

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

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

b) Acompañar al médico en la visita a los hospitalizados.

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

d) Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los hospitalizados.

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

f) Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento Interno del centro, el material necesario para atender a los asistidos en las salas o servicios.

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

2.4. A.T.S., Enfermeros, Practicantes y Matronas.

Son aquellos que, estando en posesión del título correspondiente, realizan funciones en los denominados Servicios Especiales (U.V.I., U.C.I., Laboratorios, Rayos X, Nefrología, Urgencias, Psiquiatría, Oncología, Quirófano, Anatomía Patológica y Puericultura), y realizan las siguientes funciones:

a) 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.

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

c) Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

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

e) Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.

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

g) Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determine el Reglamento Interno del centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

2.5. Fisioterapeutas.

Son aquellos que, estando en posesión de diploma de Fisioterapia, realizan las siguientes funciones: La aplicación de tratamientos con medios físicos que, por prescripción facultativa, se presten a los enfermos en todas las especialidades de medicina y cirugía donde sea necesaria la aplicación de dichos tratamientos, entendiéndose por medios físicos: Eléctricos, térmicos, mecánicos, hídricos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en: Respiratorio, parálisis cerebral, neurología, neurocirugía, reumatología, traumatología y ortopedia, coronarias, lesiones medulares, ejercicios maternales pre y postparto y cuantas técnicas fisioterapéuticas puedan utilizarse en el tratamiento de enfermos.

2.6. Terapeuta Ocupacional.

Son aquellos que desempeñan plazas correspondientes a su titulación y son sus funciones llevar a cabo el procedimiento rehabilitador que, bajo prescripción médica, utiliza actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, prevocacionales e industriales, para lograr del paciente la respuesta deseada, sea física, mental o ambas.

3. Personal Técnico no titulado.

Es aquel personal sanitario sin titulación universitaria que realice las funciones propias de su profesión. El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional que se detalla a continuación es meramente enunciativo, y se puede limitar a ampliar con tareas similares las encomendadas a cada uno, si las circunstancias y las necesidades de trabajo lo requieren.

Dentro de los Técnicos no titulados, aquellos que no posean la titulación actualmente exigida para el desempeño de las funciones se considerará personal a extinguir, que deberá englobarse en el grupo profesional correspondiente a la titulación actualmente exigida.

3.1. Técnicos de Laboratorio, de Rayos X, de Quirófano, etc.

Es el trabajador que efectúa y/o colabora en la aplicación de las técnicas necesarias para la práctica de determinaciones analíticas, exámenes neurológicos, ejercicios terapéuticos y funciones análogas, o bien colabora en ellas. Actúa bajo el control y la supervisión, directas o indirectas, del técnico superior. Hace su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacidad y experiencia.

3.2. Maestro de Logofonía, Maestro de Sordos, etc.

Es el trabajador que efectúa las labores de rehabilitación encomendadas al personal técnico superior, bajo su control y supervisión, directos o indirectos. Hace su trabajo con responsabilidad e iniciativa, y con un alto nivel de capacitación y experiencia.

4. Auxiliares y Ayudantes.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional que se detalla a continuación es meramente enunciativo, y se puede limitar a ampliar con tareas

similares las encomendadas a cada uno, si las circunstancias y las necesidades de trabajo lo requieren.

4.1. Monitores (engloba los puestos de trabajo hasta ahora denominados monitor de logofonía, monitor de sordos, monitor ocupacional y monitor de educación física).

Colabora en labores asignadas al personal técnico sanitario. Debe acatar y ejecutar las órdenes que sus superiores le dan.

Ayuda al personal técnico en las labores de rehabilitación encomendadas en cada caso.

Informa al personal técnico la evolución y los procesos del paciente.

4.2. Auxiliar de enfermería (engloba los puestos de trabajo hasta ahora denominados auxiliar de clínica y auxiliar o ayudante sanitario).

Una de las peculiaridades de este puesto de trabajo es que se puede ejercer en unidades de consulta externa, unidades de hospitalización, unidades de exploración o unidades de tratamiento.

Dependiendo de que el trabajador esté destinado a un servicio o a otro, debe llevar a cabo todas o algunas de las labores siguientes:

Colaborar en el trabajo asignado al personal técnico sanitario. Debe acatar y ejecutar las órdenes que sus superiores le dan.

Acoger y orientar a los usuarios, distribuirlos de una manera conveniente, de acuerdo con el horario de visitas, recoger los volantes y documentos, inscribir a los usuarios en los registros, etc. Deben llevar a cabo, en general, todas las actividades que, sin tener un contenido profesional específico, facilitan la labor del técnico correspondiente.

Ayudar a los pacientes en la higiene personal y las necesidades, tanto de tipo fisiológico como motor, y participar en los traslados necesarios.

Preparar y disponer el material y las herramientas necesarias, recoger los que haya utilizado y enviar la ropa usada a la lavandería. Hacer la limpieza del mobiliario del material o de los aparatos clínicos en uso, en las dependencias donde esté destinada.

Ayudar al técnico, si es necesario, en la práctica de curas, las aplicaciones de medicamentos, la realización de exploraciones, la puesta en funcionamiento de terapéuticas y otras labores análogas.

Preparar y distribuir los alimentos o la bebida a los usuarios. En caso de que el estado del paciente lo requiera, le deberá administrar los alimentos.

Hacer las camas de los usuarios salvo que, por el estado del paciente, convenga que lo haga el técnico.

Recoger, siempre que el técnico se lo indique, los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por no instrumental del paciente.

Comunicar al técnico responsable los signos que le llamen la atención y las manifestaciones espontáneas de los pacientes sobre su sintomatología.

4.3. Puericultor.

Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del diploma, realizan las funciones para las que les faculta el mismo.

4.4. Cuidador o Velador Psiquiátrico.

Colabora en las labores asignadas al personal técnico sanitario. Debe acatar y ejecutar las órdenes que sus superiores le dan. Realiza tareas auxiliares referidas tanto a la vida diaria del paciente o residente, que por necesidad de su discapacidad las precise, no tengan carácter sanitario, como del proceso recuperador o de la habituación para la persona, en coordinación y bajo las directrices de los correspondientes profesionales.

Vigila y controla a los hospitalizados, impide peleas y huidas, coopera a la hora de trasladarlos y los ayuda en actividades de tipo social.

Informa al personal técnico de la sintomatología que observa en la evolución de la conducta del paciente.

Ayuda al personal técnico en las revisiones de los pacientes y en las consultas que lo exigen, especialmente en la terapia ocupacional.

4.5. Cuidador.

Son aquellos trabajadores que, sin una formación básica mínima, llevan a cabo bajo la supervisión o el control del técnico actividades de ayuda o colaboración a los técnicos o auxiliares de enfermería, siempre y cuando dichas tareas no requieran la capacitación ni la experiencia de estos últimos.

Grupo C) Personal de Servicios Administrativos:

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional que se detalla a continuación es meramente enunciativo, y se puede limitar a ampliar con tareas similares a las encomendadas a cada uno, si las circunstancias o las necesidades del servicio lo requieren.

1.1. Administrador.

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.

1.2. Jefe de Sección.

Corresponde al mismo:

a) Dirigir la Sección de su cargo, coordinando y controlando el funcionamiento de los distintos negociados que la integran.

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

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

1.3. Jefe de Negociado.

Corresponde al mismo:

a) Dirigir el Negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito al mismo.

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

1.4. Oficiales Administrativos.

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

1.5. Auxiliares Administrativos.

Son los trabajadores que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a los servicios auxiliares de la Administración.

GRUPO D) PERSONAL SUBALTERNO:

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional que se detalla a continuación es meramente enunciativo, y se puede limitar a ampliar con tareas similares a las encomendadas a cada uno, si las circunstancias o las necesidades del servicio lo requieren.

1.1. 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.

1.2. Celador.

Vigila el comportamiento del paciente o residente, así como de sus visitantes, velando por el cumplimiento de las normas del centro, instruyendo si fuera necesario en la forma de uso de los servicios del mismo. Trasladará a los pacientes o residentes, tanto dentro del centro como del servicio de ambulancias. Auxiliará al personal técnico y al personal auxiliar ayudante en todas aquellas tareas cuya dificultad así lo requiera, y en las que no se exija una especial cualificación profesional.

1.3. Ordenanza.

Se consideran 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.

1.4. Portero.

Se considerarán incluidos en esta categoría los que, a las órdenes inmediatas de los Conserjes, efectúen 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.

1.5. Vigilante nocturno.

Es el trabajador 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.

GRUPO E) PERSONAL DE OFICIOS VARIOS:

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional que se detalla a continuación es meramente enunciativo, y se puede limitar a ampliar con tareas similares a las encomendadas a cada uno, si las circunstancias o las necesidades del servicio lo requieren.

1.1. 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 en el que se cuida con esmero tanto la presentación como el aprovechamiento de los alimentos integrantes, en pro de un mejor servicio y economía. A él están subordinados 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.

1.2. Cocineros.

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.

1.3. Ayudantes 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.

1.4. Pinche de Cocina.

Son los encargados del lavado de verduras y pescados, preparación de hortalizas y tubérculos, etc., procurando para completar su formación prestar la mayor atención en el cumplimiento de todo lo que se les ordene. Cuidarán del encendido de cocinas, mantenimiento de temperaturas de frigoríficos y de la limpieza de cocina y máquinas.

1.5. Camarero.

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 carga. Atenderá, cuando lo hubiere, el comedor del personal dependiente del centro.

1.6. Fregador.

Es el trabajador 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 procurar retener el menor tiempo posible el material sucio. Tendrá a su cargo la limpieza del servicio de cocina.

1.7. Gobernante, Encargado Jefe 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, se ocupan de la organización, distribución

y coordinación de todo el personal adscrito al ámbito de su competencia, comunicando a la dirección cuantas deficiencias observen; asimismo tendrán a su cargo el servicio de la despensa, vigilando la entrada, salida y conservación de los artículos alimenticios. Atenderán también el servicio de ropero, en cuanto afecta al buen orden y distribución de la lencería del centro. A petición de la dirección los Gobernantes asesorarán a éste en la confección de los turnos de trabajo.

1.8. Personal de lavadero, ropero y plancha.

Se incluye en esta categoría aquellos que, con responsabilidad propia, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

1.9. Telefonista (de más de 50 teléfonos).

Es la encargada de la centralita del servicio telefónico del centro, establecerá las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior y efectuará los cobros de las mismas. Deberá poner especial cuidado en las conferencias interurbanas que sostengan los enfermos o acompañantes y personal del centro, en la duración de las mismas, etc., reseñándolas en las hojas o libros destinados al efecto.

1.10. Telefonista (hasta 50 teléfonos).

Es la encargada de la centralita del servicio telefónico del centro, establecerá las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior y efectuará los cobros de las mismas. Deberá poner especial cuidado en las conferencias interurbanas que sostengan los enfermos o acompañantes y personal del centro, en la duración de las mismas, etc., reseñándolas en las hojas o libros destinados al efecto.

1.11. Cortadores.

Son los empleados que, con conocimientos específicos de cortar, realizan trabajos propios de esta categoría.

1.12. Costureros.

Son los empleados que, con conocimientos específicos de costura, realizan trabajos propios de esta categoría.

1.13. Planchadores.

Son los empleados que se dedican al planchado y secado de tejidos y ropas.

1.14. Lavanderos.

Son los empleados que realizan las funciones propias de su categoría a mano o mecánicamente; en este último supuesto serán auxiliadas por personal masculino.

1.15. Limpiadores.

Esta categoría de personal se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillos, cafeterías y oficinas.

1.16. Jefe de Mantenimiento o Jefe de Taller.

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.

1.17. Electricista.

Son los operarios encargados del buen funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones eléctricas del centro; poseerán amplios conocimientos de todo cuanto hace referencia a su especialidad.

1.18. Calefactor.

Son los trabajadores que en posesión de los conocimientos necesarios se ocupan del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente, frigoríficos, etc., así como de sus reparaciones elementales, debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento.

1.19. Fontanero.

Son los trabajadores que realizan el mantenimiento y limpieza de las instalaciones de fontanería y agua fría y caliente, red de desagüe del propio centro; vigilarán el suministro de agua a todas las dependencias y repararán las pequeñas averías correspondientes a las funciones anteriores.

1.20. Conductor de primera especial.

Son los conductores de vehículo automóvil que sepan ejecutar, como Mecánico-Conductor, toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller.

1.21. Conductor de segunda.

Son aquellos conductores no comprendidos en el apartado anterior.

1.22. Albañil.

Tendrá las siguientes funciones: Vigilancia y limpieza periódica de tejados y bajadas de aguas pluviales, red de alcantarillados y chimeneas, revestimiento de refractarios en calderas, corrección de humedades, reposición de azulejos y baldosas y pequeñas obras en tabiquería, zonas de escayolas, mantenimiento general del edificio en lo que a su oficio se refiere.

1.23. Carpintero.

Es el operario con capacidad suficiente para ejecutar construcciones de madera y realizar, con las herramientas de mano correspondientes, las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje, colocación y reparación de cerraduras y persianas.

1.24. Pintor.

Tendrá a su cargo la conservación y renovación de la pintura de los locales, tanto interiores como exteriores, pintura y esmaltado de muebles clínicos y de servicios generales, empapelado de los locales interiores del centro.

1.25. Jardinero.

Es el personal que tiene a su cargo el arreglo, conservación, limpieza y mantenimiento de los jardines y zonas verdes del centro.

1.26. Peluquero-Barbero.

Realiza los trabajos propios de su oficio en relación con los enfermos internados en el centro.

1.27. Maquinista de lavadero.

Es el operario encargado del mantenimiento y funcionamiento de las máquinas o aparatos de los servicios de lavandería y planchado.

1.28. Ayudante de estos oficios.

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

1.29. Peón.

Son aquellos trabajadores que, sin poseer conocimientos concretos de cualquier especialidad, limitan sus funciones a la aportación de su esfuerzo físico y a la ejecución de trabajos no especializados.

CLASIFICACIÓN CLÍNICAS DENTALES.

1. Responsable de la actividad asistencial de Clínica Dental o Servicio de Odontología/Estomatología.

De conformidad con la legislación vigente, las clínicas y consultas de odontología y estomatología estarán necesariamente organizadas, gestionadas y atendidas directa y personalmente por un médico estomatólogo o un odontólogo en posesión del título oficial correspondiente, con validez académica e inscrito en el Colegio Oficial y será el responsable directo e intransferible de la actividad odontoestomatológica efectuada; por este motivo, en todos aquellos establecimientos sanitarios que desarrollen actividad profesional o empresarial de odontología y/o estomatología, bien exclusivamente o bien con carácter predominante, que no sean de titularidad única y exclusiva de uno o más Odontólogos o Estomatólogos (Dentistas), se requiere la contratación de un Director Técnico con dicha titulación y retribuirle como tal. Esta contratación se realizará por el tiempo total diario de apertura al público de la clínica dental hasta el máximo de la jornada completa. Si el tiempo de apertura excede dicha jornada máxima, será precisa la contratación de otro responsable por el resto del tiempo de apertura.

2. Odontólogo/Estomatólogo.

La profesión de Odontólogo exige titulación universitaria, concursos de formación general y las correspondientes prácticas, de acuerdo con los criterios vigentes de la Comunidad Económica Europea.

Los odontólogos tienen capacidad profesional para la realización del conjunto de actividades de prevención, diagnóstico y tratamiento relativas a las anomalías y enfermedades de los dientes, de la boca, de los maxilares y de los tejidos anejos.

Pueden prescribir los medicamentos, las prótesis y los productos sanitarios correspondientes al ámbito de su ejercicio profesional.

Dentro de la profesión de odontólogos las especialidades médicas en estomatología y cirugía maxilofacial constituirán el máximo nivel médico especializado en este campo de salud.

3. Higienista Dental.

En el Ciclo Formativo de Grado Superior o FP II se incluye la categoría profesional de Higienista Dental creada a partir de la Ley 10/86, de 17 de marzo, de Odontólogos, Protésicos e Higienistas Dentales.

El Higienista Dental es aquel que con el correspondiente título de Formación Profesional de 2.º grado dedique toda su jornada laboral a la realización de las siguientes funciones:

Recoger datos acerca de la cavidad oral para su utilización clínica o epidemiológica, practicar la educación sanitaria de forma individual o colectiva instruyendo sobre la higiene buco-dental y las medidas de control dietético necesario para la prevención de procesos patológicos buco-dentales, controlar las medidas de prevención que los pacientes realicen, realizar examen de salud buco-dental, aplicar fluoruros tópicos en distintas formas, colocar y retirar hilos retractores, colocar selladores de fisuras con técnicas no invasivas, realizar el pulido de obturaciones eliminando los eventuales excesos en las mismas, colocar y retirar el dique de goma, eliminar cálculos y tinciones dentales, realizar detartrajes y pulidos.

En general sus funciones deberán estar adecuadas a lo previsto en el Real Decreto 1594/1994, de 15 de julio.

El higienista dental tendrá como atribuciones en el campo de la promoción de la salud y la educación sanitaria buco-dental la recogida de datos, la realización de exámenes de salud y el consejo de medidas higiénicas y preventivas individuales y colectivas, colaborando también con los facultativos en estudios epidemiológicos, y pudiendo realizar determinadas funciones técnico-asistenciales como ayudantes y colaboradores de los facultativos médicos y odontólogos.

4. Colaborador de consulta dental.

Es aquel trabajador que, careciendo de formación o titulación sanitaria específica, realiza las siguientes tareas:

– Recibir a los pacientes.

– Dar el número de orden y de citas.

– Atender al teléfono.

– Organizar el fichero de los pacientes.

– Cobrar las consultas.

– Auxiliar al médico según las instrucciones concretas del facultativo en tareas con un alto grado de dependencia y que no requieran formación específica, tareas en las que se incluyen las actuaciones siguientes:

- Ayudar a los pacientes.

- Pasar material a solicitud del médico que lleve un conocimiento normal sobre instrumental de clínica.

- Mantener la limpieza de material y aparatajes clínicos.

* * *

ANEXO II

HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA

2012

Categoría	*Salario mes*	*Paga de beneficios*	*Total año*
PERSONAL DIRECTIVO			
Director Médico	1.668,32	1.492,36	24.848,84
Director Administrativo	1.668,32	1.492,36	24.848,84
Subdirector Médico	1.483,73	1.453,16	22.225,38
Subdirector Administrativo	1.483,73	1.453,16	22.225,38
PERSONAL SANITARIO			
Médico o Farmacéutico Jefe de Departamento	1.457,04	1.433,56	21.832,12
Médico o Farmacéutico Jefe de Servicio	1.417,35	1.394,42	21.237,32
Médico o Farmacéutico Jefe Clínico	1.357,54	1.335,65	20.341,21
Médico o Farmacéutico Adjunto	1.317,67	1.296,37	19.743,75
Médico Residente o Interno o Farmacéutico	1.178,32	1.159,30	17.655,78
Odontólogo	1.357,54	1.335,65	20.341,21
TITULADOS DE GRADO MEDIO A			
Jefe de Enfermería	1.178,32	1.159,30	17.655,78
Subjefe de Enfermería	1.148,37	1.129,87	17.207,05
Supervisor de Enfermería	1.148,37	1.129,87	17.207,05
A.T.S., Enfermeras/os, D.U.E.	1.138,67	1.120,32	17.061,70
Practicantes y Matronas	1.138,67	1.120,32	17.061,70
Fisioterapeutas	1.138,67	1.120,32	17.061,70
Terapeuta Ocupacional	1.138,67	1.120,32	17.061,70
NO TITULADOS			
Maestro de Logofonía o de Sordos	1.138,67	1.120,32	17.061,70
Monitor de Logofonía, de Sordos, Ocupacional, y de Educación Física	1.035,77	1.018,45	15.519,23
Auxiliar Sanitario, Técnico Especialista, Auxiliar Sanitario Especialista, Puericultores, Auxiliar de Clínica, Cuidador Psiquiátrico y Cuidador	995,05	979,09	14.909,79
PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO			
Titulados Superiores	1.317,67	1.296,38	19.743,76
TITULADOS GRADO MEDIO B			
Titulados de Grado Medio	1.138,67	1.120,32	17.061,70

Categoría	Salario mes	Paga de beneficios	Total año
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Administrador	1.476,98	1.452,69	22.130,41
Jefe de Sección	1.454,24	1.433,56	21.792,92
Jefe de Negociado	1.397,10	1.374,62	20.934,02
Oficial Administrativo	1.038,95	1.022,16	15.567,46
Auxiliar Administrativo	959,24	942,37	14.371,73
PERSONAL SUBALTERNO			
Conserje	1.038,95	1.022,16	15.567,46
Ordenanza	959,24	942,37	14.371,73
Portero	959,24	942,37	14.371,73
Celador	959,24	942,37	14.371,73
Vigilante Nocturno	979,16	963,36	14.671,60
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
Gobernanta	1.039,64	981,01	15.535,97
Jefe de Cocina	1.039,64	981,01	15.535,97
Cocinero	979,05	924,39	14.631,09
Ayudante de Cocina	961,20	908,19	14.364,99
Pinche de Cocina	914,03	861,85	13.658,27
Camarero	961,20	908,19	14.364,99
Fregador	914,03	861,85	13.658,27
Encargado Jefe Almacén	1.007,31	952,44	15.054,78
Encargado Jefe Lavadero	1.007,31	952,44	15.054,78
Telefonista (50 líneas)	979,05	924,39	14.631,09
Cortadoras	978,49	924,39	14.623,25
Costureras	959,16	905,60	14.333,84
Planchadoras	967,59	905,60	14.451,86
Lavanderas	920,44	869,36	13.755,52
Limpiadoras	920,44	869,36	13.755,52
Telefonista (hasta 50 líneas)	938,96	888,24	14.033,68
PERSONAL DE OFICIOS VARIOS			
Jefe de Taller o Mantenimiento	1.378,34	1.045,65	20.342,41
Electricista	999,24	943,27	14.932,63
Calefactor	999,24	943,27	14.932,63
Fontanero	999,24	943,27	14.932,63
Conductor de 1.ª	999,24	943,27	14.932,63

Categoría	*Salario mes*	*Paga de beneficios*	*Total año*
Conductor de 2.ª	959,16	906,03	14.334,27
Albañil	999,24	943,27	14.932,63
Carpintero	999,24	943,27	14.932,63
Pintor	999,24	943,27	14.932,63
Jardinero	999,24	943,27	14.932,63
Peluquero o Barbero	976,34	922,22	14.590,98
Maquinista de Lavadero	976,34	922,22	14.590,98
Ayudantes de Oficios	938,96	888,24	14.033,68
Peón	920,44	887,46	13.773,62
Plus festivo	34,55		
Plus domingo	19,39		
DIETAS			
Almuerzo	15,35		
Almuerzo y cena	22,52		
Alojamiento	19,48		
Manutención y alojamiento	46,02		

* * *

ANEXO III

Ley de Igualdad. – De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/3/2007).