



País Valencià



**CONVENIO COLECTIVO PARA LA  
SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA  
DE CASTELLÓN. 2008-2010**

# UN NUEVO CONVENIO PARA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN

UGT ha firmado el primer convenio colectivo de la sanidad privada de ámbito provincial de Castellón, después de varios años de negociación. El nuevo marco laboral tiene una vigencia de tres años, 2008, 2009 y 2010, y regulará las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector de la Sanidad Privada de la provincia de Castellón.

El convenio colectivo establece una jornada laboral de 1.780 horas anuales y 31 días naturales de vacaciones. El nuevo texto también recoge varios artículos encaminados a la conciliación de la vida laboral y familiar como la excedencia especial por maternidad, que alcanza hasta los 4 años por el nacimiento de un hijo y 3 años por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, aparte de los derechos consolidados, en caso de maternidad o paternidad, en la Ley de Igualdad.

Entre otros los objetivos conseguidos son:

- Incrementos salariales para 2008 según tabla adjunta.
- Incrementos salariales para 2009, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009: IPC previsto con revisión al IPC real más tres puntos.
- Incrementos salariales para 2010, del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010: IPC previsto con revisión al IPC real más tres puntos.
- Homologación Jornada de trabajo a 1780 horas, (antes 1800 y 1792).
- Pago de domingos y festivos y su compensación en tiempo de descanso.
- La inclusión de las excedencias derivadas de la aplicación de la ley de Igualdad y sus permisos.
- La ampliación de los permisos retribuidos.
- La inclusión de los Planes de Igualdad en las empresas.

Desde la Federación de Servicios Públicos de UGT consideramos que este acuerdo es "un paso adelante para seguir negociando y mejorar las condiciones del sector", al tiempo que "es un gran logro, ya que hasta ahora no existía un marco laboral provincial para los trabajadores de la sanidad privada".



## INDICE

<b>CAPITULO I</b>
Artículo 1.- Ámbito territorial.
Artículo 2.- Ámbito funcional.
Artículo 3.- Ámbito personal.
Artículo 4.- Ámbito Temporal.
Artículo 5.- Denuncia y Prórroga.
Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.
Artículo 7.- Mejoras Pactadas.
Artículo 8.- Nulidad parcial del Texto Acordado.
<b>CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO.</b>
Artículo 9.- Organización del Trabajo.
<b>CAPITULO III EXCEDENCIAS Y PERMISOS.</b>
Artículo 10.- Excedencia voluntaria.
Artículo 11.- Excedencia forzosa. Reincorporación.
Artículo 12.- Excedencia especial por maternidad. Reincorporación.
Artículo 13.- Excedencia por cuidado de familiares. Reincorporación.
<b>CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO VACACIONES Y PERMISOS.</b>
Artículo 14.- Jornada de trabajo.
Artículo 15.- Domingos y festivos.
Artículo 16.- Vacaciones.
Artículo 17.- Permisos. Primero. Permisos Retribuidos. Segundo. Permisos no retribuidos.
<b>CAPITULO V. RETRIBUCIONES.</b>
<b>Salariales.</b>
Artículo 18.- Retribución según tablas.
Artículo 19.- Gratificaciones Extraordinarias.
Artículo 20.- Horas Extraordinarias.
Artículo 21.- Complementos de Puesto de Trabajo. Plus de Especialidad. Plus de Responsabilidad.
<b>Extrasalariales.</b>
Artículo 22.- Plus de transporte.
Artículo 23.- Ayuda Social.
Artículo 24.- Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.
Artículo 25.- Incremento básico.
Artículo 26.- Cláusula de Descuelgue.
<b>CAPITULO VI COMISION PARITARIA.</b>
Artículo 27.- Comisión paritaria
Artículo 28.- Funciones de la comisión paritaria

<b>CAPITULO VII EMPLEO</b>
Artículo 29.- Contratos.
a) Contratos eventuales.
b) Contrato de interinidad.
c) Contrato para obra o servicio determinado.
d) Contratos de relevo.
Artículo 30.- Periodos de prueba.
Artículo 31.- Ceses y Despidos.
Artículo 32.- Movilidad funcional.
<b>CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES.</b>
Artículo 33.- Derechos de asociación y reunión.
Artículo 34.- Acumulación de horas sindicales.
Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud.
<b>CAPITULO IX. IGUALDAD</b>
Artículo 36.- Planes de Igualdad.
Artículo 37.- Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.
Artículo 38.- Negociación en las empresas:
<b>CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>
Artículo 39.- Principios de ordenación.
Artículo 40.- Graduación de las faltas.
1.- Se considerarán como faltas leves:
2.- Se considerarán como faltas graves:
3.- Se considerarán como faltas muy graves
Artículo 41.- Sanciones.
<b>CAPITULO XI</b>
Artículo 42.- Jubilación a los sesenta y cuatro años.
Artículo 43.- Jubilación a los sesenta y cinco años.
Artículo 44.- Jubilación parcial.
Artículo 45.- Remisión a la legalidad vigente.
Artículo 46.- Promoción y Formación Profesional en el Trabajo.
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.</b>
<b>ANEXO I.- TABLAS SALARIALES PARA 2008.</b>
<b>ANEXO II</b>
<b>GRUPOS PROFESIONALES Definiciones</b>
<b>Grupo I</b>
Nivel 1:
Nivel 2:
<b>Grupo II</b>
<b>Grupo III</b>
<b>Grupo IV</b>
<b>Grupo V</b>
<b>ÁREAS DE ACTIVIDAD</b>
Área "A": Área de administración
Área "B": Área sanitaria asistencial
Área "C": Área de servicios generales

# CONVENIO COLECTIVO PARA LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN. 2008-2010

## CAPITULO I

### **Artículo 1.- Ámbito territorial.**

El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Castellón.

### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y establecimientos sanitarios y quirúrgicos de hospitalización privados y establecimientos de hemodiálisis.

### **Artículo 3.- Ámbito personal.**

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente de conformidad con el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 4.- Ámbito Temporal.**

La duración de este convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2010. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Castellón. Los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2008.

### **Artículo 5.- Denuncia y Prórroga.**

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

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la Autoridad Laboral competente, con una antelación mínima de 30 días antes del vencimiento del mismo. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente de año en año, por tácita reconducción.

### **Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que implique variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio superan el nivel total de éstos.

### **Artículo 7.- Mejoras Pactadas.**

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente Convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en el presente Convenio. La diferencia se

contemplará en los recibos de salarios como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable. Al objeto de determinar el importe de dicho complemento se restará a su actual retribución anual la retribución anual acordada en el presente convenio.

Se mantendrá como garantía 'ad personam' cualquier condición, de las contempladas en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores, que mejore el resto de condiciones reguladas en el presente convenio, cuando esté así expresamente pactada o haya sido unilateralmente concedida por la empresa.

### **Artículo 8.- Nulidad parcial del Texto Acordado.**

Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades adoptara medidas (citadas anteriormente), la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si por lo contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

## CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO.

### **Artículo 9.- Organización del Trabajo.**

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

## CAPITULO III EXCEDENCIAS Y PERMISOS.

### **Artículo 10.- Excedencia voluntaria.**

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

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna.

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

El trabajador/a acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos cuatro años, después de agotada la anterior.

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

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

### **Artículo 11.- Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Se concederá por:

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

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

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

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

- a) En la trabajadora, a partir de que finalice el descanso obligatorio por maternidad o en el momento en que se efectúe la adopción. Para el caso de que la trabajadora hubiera dispuesto del derecho a acumular el período de lactancia, según se establece en el artículo 17 M) de este Convenio, el cómputo comenzará desde el día en que finalice este permiso.
- b) En el trabajador, a partir de la fecha de nacimiento, o en el momento en que se efectúe la adopción. El nacimiento o adopción de nuevos hijos generará el derecho a futuras y sucesivas excedencias, que en todo caso darán fin a la anterior.

La excedencia se entiende asimilada a excedencia forzosa con derecho al reingreso automático a su puesto de trabajo una vez transcurrida la misma. Esta excedencia no será retribuida.

Durante el periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación, todo ello con arreglo a la Ley 39/99 de 5.11.1.999 o legislación vigente posterior.

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

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

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, 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.

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

### CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO VACACIONES Y PERMISOS.

#### **Artículo 14.- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 1.780 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual.

Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Diariamente la jornada no podrá ser superior a nueve horas.

No obstante, la empresa y los trabajadores, podrán negociar otro tipo de jornada y los descansos correspondientes, para regular las situaciones especiales que puedan plantearse, en particular, en los casos de personal que roten en un turno en que los de mañana y tarde sean de 7 horas, en que podrá pactarse que la jornada de noche sea de 10 horas.

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

#### **Artículo 15.- Domingos y festivos.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a un cuarto de la jornada que realicen, del tiempo efectivo de trabajado, en festivo, como tiempo de descanso compensatorio y supletorio. Este tiempo acumulado, se disfrutará, por jornadas completas, de mutuo acuerdo entre trabajadores/as y las empresas y dentro del año natural en que se haya devengado.

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

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



### Artículo 16.- Vacaciones.

- A) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de 31 días naturales.
- B) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.
- Los turnos de vacaciones serán elaborados de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, antes del 15 de mayo de cada año
- C) Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa podrán establecerse otros períodos vacacionales:
- D) El trabajador y la Empresa, podrán convenir en la división en dos del período vacacional; en ningún caso el período más corto será inferior a 7 días.

### Artículo 17.- Permisos.

#### Primero. Permisos Retribuidos.

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

- A) Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público, padres políticos, tres días o cinco días si es fuera de la Provincia de Castellón.
- B) Por contraer matrimonio o realización de pareja de hecho siempre que esté inscrita en Registro Público, 20 días.
- C) Por boda de padres, hijos o hermanos, un día.
- D) Por el tiempo necesario para efectuar los exámenes de estudios que den lugar a una titulación oficial reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia. Si se prestara servicio nocturno de noche, disfrutará de permiso la noche anterior al examen.
- E) Por intervención quirúrgica de los padres, hijos, hermanos, cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente o padres políticos, tres días.
- F) Dos días de permiso por asuntos propios. Este permiso se disfrutará previa petición con antelación suficiente por parte del trabajador de al menos 7 días, y de forma tal que no se disfrute simultáneamente con otros trabajadores.
- G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la autoridad.
- H) Por nacimiento de un hijo, adopción tres días. En el caso del padre, este permiso se sumará al permiso legalmente establecido por este mismo concepto.
- I) Por traslado del domicilio habitual, un día.
- J) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho siempre que esté inscrita en el Registro Público, padres e hijos, cinco días.
- K) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- L) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

M) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá acumular, para su disfrute continuado en días enteros, tantas horas como días tenga asignado turno de trabajo en su planilla anual de trabajo, período que comenzará a contarse a continuación del permiso de maternidad o descanso maternal.

En los apartados A, B, H y J el permiso retribuido empieza a contar al día siguiente del suceso si el trabajador se encontrase de servicio.

En todos los casos reseñados anteriormente, el trabajador justificará documentalmente su petición.

### **Segundo. Permisos no retribuidos.**

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

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

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

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

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

## **CAPITULO V. RETRIBUCIONES.**

### **Salariales.**

#### **Artículo 18.- Retribución según tablas.**

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

El plus de equiparación retribuye en concepto específico, la diferencia de salarios, tomado en bruto anual, en un momento dado. Se conforma como concepto salarial específico, y junto al salario base forma el salario de convenio.

#### **Artículo 19.- Gratificaciones Extraordinarias.**

A.- Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad conforme a lo establecido en el artículo 18 del presente Convenio Colectivo. Ambas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado en la empresa.

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

### **Artículo 20.- Horas Extraordinarias.**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 21.- Complementos de Puesto de Trabajo. Plus de Especialidad. Plus de Responsabilidad.**

En razón de la mayor especialidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos II, III y IV, que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Quirófanos.</li><li>▪ Radiología.</li><li>▪ Medicina Nuclear.</li><li>▪ Radioterapia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Laboratorio.</li><li>▪ U.C.I.</li><li>▪ Unidad de Neonatales.</li></ul>
---	---

En el servicio de Nefrología se limitará al personal sanitario del grupo IV.

La cuantía de este complemento será del 15% del SALARIO BASE del Anexo I.

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

Se considerará habitual o preferente el desempeño del puesto en estas áreas en un porcentaje superior al 60% de la jornada habitual.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, no se percibirá plus alguno.

Se establece un plus del 10% del salario base para el caso de que el trabajador/a del Grupo IV desempeñe una Jefatura.

Ambos Pluses tendrán la consideración de pluses de puesto de trabajo.

### **Extrasalariales.**

### **Artículo 22.- Plus de transporte.**

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

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

### **Artículo 23.- Ayuda Social.**

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

- a) Que tenga hijos menores de tres años incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.
- b) Dichas cantidades se pagarán desde el momento en que dichos hijos cumplan los cuatro meses de edad.
- c) Que lleve a sus hijos bajo su responsabilidad a un centro preescolar, guardería, o que lo confíe al cuidado de personas particulares. En todo caso, el trabajador afectado tiene la obligación de presentar a la empresa el recibo de cualquiera de estos centros o personas.

- d) Una vez cumplidos por el niño los tres años, esta ayuda se percibirá hasta el final del curso escolar en que se encuentre cuando dicho cumplimiento de edad tenga lugar.
- e) Que tenga asignada jornada completa y contrato indefinido. En caso de contratos a tiempo parcial o contratos temporales se abonará en la parte proporcional correspondiente.

### **Artículo 24.- Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.**

En los casos de baja por incapacidad temporal, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total del salario real, excepto los conceptos vinculados a la prestación efectiva del trabajo.

### **Artículo 25.- Incremento básico.**

Los incrementos de los Salarios Bases para los años 2009 y 2010 serán los siguientes:

1.er año: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2009: IPC previsto con revisión al IPC real más 3 puntos porcentuales.

2.º año: Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2010: IPC previsto con revisión al IPC real más tres puntos porcentuales.

Las diferencias salariales resultantes de la aplicación de la revisión salarial efectuada para los años 2009 y 2010, serán abonadas por tal exceso al 100% en la nómina del mes siguiente a la publicación del IPC real de cada año.

Se entiende por IPC real el que publique el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional, o cualquier entidad que lo sustituya en el futuro.

### **Artículo 26.- Cláusula de Descuelgue.**

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

- 1º.- Cuando así lo requiera la situación económica de la empresa.
- 2º.- Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el Convenio y en el plazo de quince días desde la comunicación mencionada en el punto anterior, la empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores, cuanta documentación le fuere requerida al objeto de conocer la situación económica real de la misma.
- 3º.- Los representantes de los trabajadores emitirán un informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación solicitada a la empresa, que se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio.
- 4º.- Será indispensable que el informe emitido por los representantes de los trabajadores (tanto negativo como positivo), sea refrendado por la Comisión Paritaria.

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

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

en pronunciarse el árbitro a los efectos de la duración máxima para la resolución del expediente. La aplicación de esta cláusula será revisada necesariamente a los 6 meses del inicio del descuelgue.

### CAPITULO VI COMISION PARITARIA.

#### **Artículo 27.- Comisión paritaria**

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

La comisión paritaria estará formada por seis personas, tres por la parte empresarial y tres por los sindicatos firmantes del presente convenio, repartidos proporcionalmente según los datos facilitados por la Dirección Provincial de Trabajo.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las centrales sindicales, y la siguiente entre los representantes de la asociación de empresas de hospitalización privada de Castellón.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría de los vocales.

#### **Artículo 28.- Funciones de la comisión paritaria**

Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación del convenio, para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar, en su conjunto, el plazo de quince días hábiles.

En toda discrepancia que surja entre las partes relativa a las funciones establecidas en este convenio deberá ser sometida, necesariamente y en cualquier caso, en primer lugar a su dictamen, y posteriormente, en caso de persistir al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, en aplicación de lo establecido en el ASECLCV. Este procedimiento previo, tendrá el carácter de necesario, y será requisito, para interponer cualquier reclamación ante un órgano jurisdiccional, sobre las materias de competencia de la comisión paritaria.

### CAPITULO VII EMPLEO

#### **Artículo 29.- Contratos.**

El contrato podrá realizarse de forma verbal o escrita, según las disposiciones legales de aplicación en cada momento.

Podrán realizarse los siguientes tipos de contrato, en cada caso:

#### **e) Contratos eventuales.**

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

Se entenderá como causa suficiente para realizar este tipo de contratos la existencia de un índice de ocupación igual o superior al 70 por 100 de la capacidad legalmente autorizada.

#### **f) Contrato de interinidad.**

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

Se incluyen en este grupo los contratos celebrados para sustituir a personas en situación de baja por IT, de vacaciones, de permiso, de descanso compensatorio, o situaciones análogas en que exista reserva de puesto de trabajo.

#### **g) Contrato para obra o servicio determinado.**

Podrán realizarse este tipo de contratos, según la legislación vigente en cada momento.

En relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las clínicas que pueden cubrirse con contratos de obra o servicio determinados, se pactan expresamente como tales los servicios prestados, a través de conciertos o contratos administrativos para la gestión de centros de la administración sanitaria pública, siempre que no venga en aplicación preferente el contrato de acumulación de tareas.

#### **h) Contratos de relevo.**

Se estará a lo dispuesto en el art. 12.6 del E.T. y R.D. 1.113/2002, de 31 de octubre, o legislación que lo sustituya.

#### **Artículo 30.- Periodos de prueba.**

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

GRUPO V	12 meses.
GRUPO IV	3 meses.
GRUPOS III y II	2 meses.
GRUPOS I	15 días.

### **Artículo 31.- Ceses y Despidos.**

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

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

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

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

### **Artículo 32.- Movilidad funcional.**

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

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

## **CAPITULO VIII DERECHOS SINDICALES.**

### **Artículo 33.- Derechos de asociación y reunión.**

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

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

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

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

### **Artículo 34.- Acumulación de horas sindicales.**

Se acuerda la acumulación de horas sindicales entre los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa, y delegados sindicales de las secciones constituidas legalmente.

### **Artículo 35.- Comité de Seguridad y Salud.**

Se establece en todas las empresas los Comités de Seguridad y Salud, sea cual fuere el número de trabajadores de la misma, y su funcionamiento y fines se adecuarán a la legislación vigente en cada momento.

## CAPITULO IX. IGUALDAD

### **Artículo 36.- Planes de Igualdad.**

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

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

### **Artículo 37.- Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.**

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

- a) Promover la participación de los trabajadores en la formación continua y en la formación profesional.
- b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- c) La erradicación de cualquier conducta que supusiera acoso sexual o acoso por razón de género.
- d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
- e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.

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

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

### **Artículo 38.- Negociación en las empresas.**

Se creará, en cada empresa, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros designados por la parte social y la parte patronal que en cada momento considere y que será la encargada de negociar los Planes de Igualdad en el ámbito de las empresas a tenor de lo establecido en este capítulo.

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



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

### CAPITULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 39.- Principios de ordenación.**

- 1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
- 2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
- 3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
- 4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá para poder ser objeto de sanción, comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.
- 5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### **Artículo 40.- Graduación de las faltas.**

##### **1.- Se considerarán como faltas leves:**

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c.- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d.- El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### **2.- Se considerarán como faltas graves:**

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

- d.- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h.- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j.- La embriaguez habitual en el trabajo.
- k.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n.- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- ñ.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **3.- Se considerarán como faltas muy graves**

- a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

- f.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g.- La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.
- h.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i.- La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- j.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k.- El acoso sexual.
- l.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m.- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- n.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión de hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### **Artículo 41.- Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a.- Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b.- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c.- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes y despido disciplinario.

## CAPITULO XI

### **Artículo 42.- Jubilación a los sesenta y cuatro años.**

Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en sus artículos 1 y 2.

### **Artículo 43.- Jubilación a los sesenta y cinco años.**

Los trabajadores, independientemente del grupo profesional al que pertenezcan, deberán jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, como son los períodos de carencia y cotización, en cuyo caso, la obligación podrá quedar supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos

### **Artículo 44.- Jubilación parcial.**

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial después de cumplir los 61 años, simultáneamente con un contrato de trabajo de relevo, con los requisitos que en cada momento sean de aplicación.

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

En cualquier caso se estará a los períodos transitorios establecidos en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

### **Artículo 45.- Remisión a la legalidad vigente.**

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y legislación aplicable.

### **Artículo 46.- Promoción y Formación Profesional en el Trabajo.**

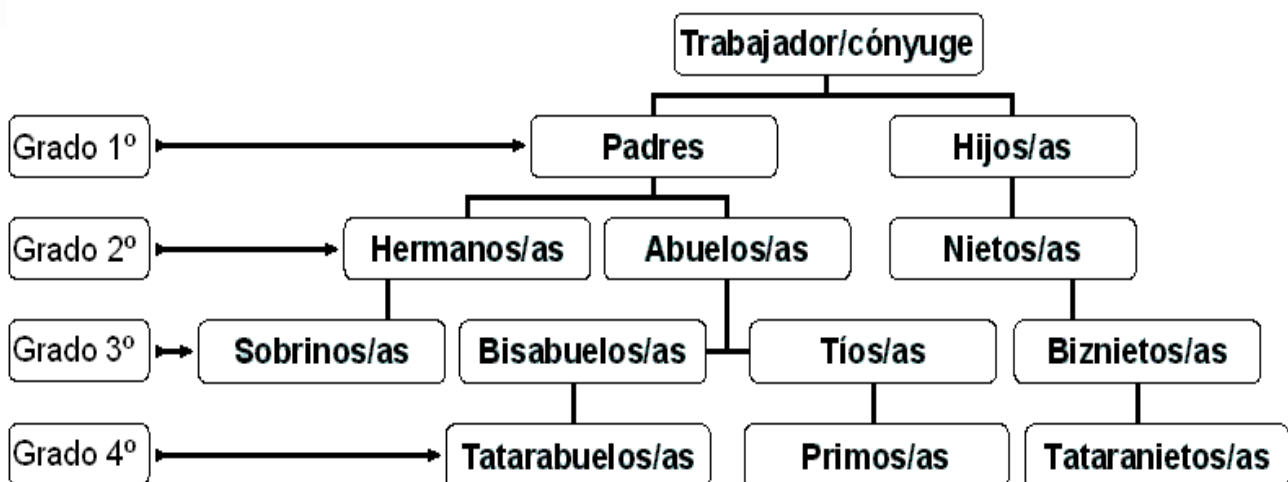
Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico profesional.
- También tendrán derecho a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Aquellos trabajadores que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

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

### **GRADOS DE PARENTESCO**



El grado de parentesco es el mismo si son familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), como de su cónyuge (afinidad).

**ANEXO I.**
**TABLAS 2008**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Salario Base mes</b>	<b>Plus Equiparación</b>	<b>GR.</b>	<b>NIVEL</b>
Médico/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Farmacéutico/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Psicólogo/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Licenciado/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Arquitecto/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Letrado/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Ingeniero/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Analista de sistemas	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Analista	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Administrador/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Médico/a Jefe/a de Departamento	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Subdirector/a administrativo/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Director/a administrativo/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Director/a médico/a	1.236,00 €	259,56 €	V	-
Enfermeros/as	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Matrona	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Fisioterapeuta	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Terapeuta ocupacional	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Logopeda	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Trabajador/a social	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Ingeniero/arquitecto técnico	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Diplomado/a	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Diplomado/a en Relaciones Laborales	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Programador/a	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Jefe/a de enfermería	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Supervisor/a	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Jefe/a de Sección	1.052,12 €	141,11 €	IV	-
Técnicos/as especialistas superiores	890,19 €	116,08 €	III	I
Operador/a de ordenador.	930,72 €	70,67 €	III	II
Encargados/as	930,72 €	70,67 €	III	II
Oficial administrativo/a.	930,72 €	70,67 €	III	II
Jefe/a de negociado	930,72 €	70,67 €	III	II
Jefe/a de taller	930,72 €	70,67 €	III	II
Jefe/a de cocina	930,72 €	70,67 €	III	II
Dietista	930,72 €	70,67 €	III	II
Auxiliar administrativo/a	890,21 €	109,68 €	II	-
Técnico/a Cuidados Auxiliares de Enfermería	890,21 €	109,68 €	II	-
Celador/a	890,21 €	109,68 €	II	-
Recepcionista	890,21 €	109,68 €	II	-
Cocinero/a	890,21 €	109,68 €	II	-
Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista).	890,21 €	109,68 €	II	-
Jardinero/a	890,21 €	109,68 €	II	-
Peluquero/barbero/a	890,21 €	109,68 €	II	-
Auxiliar (logopedia, terapia ocupacional)	890,21 €	109,68 €	II	-
Conductor/a	890,21 €	109,68 €	II	-
Lavandería, Corte y costura	890,21 €	109,68 €	II	-
Limpieza	849,76 €	95,19 €	I	-
Ayudante/a de oficios varios	849,76 €	95,19 €	I	-
Pinche de cocina	849,76 €	95,19 €	I	-
Transporte	2,56 €			
Plus de Ayuda Social	55,95 €			

## ANEXO II

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales y áreas funcionales. Todas las personas que estén encuadradas en un determinado grupo y nivel profesional, en su caso, tendrá igual retribución.

### GRUPOS PROFESIONALES Definiciones

#### Grupo I

1. Criterios generales: Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.
2. Formación: Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o de haber cursado un programa de garantía social o similar.

Integrarán este grupo las siguientes categorías, dentro de dos niveles:

.-Nivel 1: Lo integrarán las categorías con funciones más básicas y elementales.

.-Nivel 2: Lo integrarán las categorías con funciones que impliquen mayor experiencia y conocimientos.

#### Nivel 1:

▪ Ayudante/a de oficios varios.	▪ Pinche de cocina.
---------------------------------	---------------------

#### Nivel 2:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personal de limpieza.</li> <li>▪ Celador/a.</li> <li>▪ Personal de lavandería, plancha, corte y costura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conductor.</li> <li>▪ Recepcionista.</li> </ul>
--	--

#### Grupo II

1. Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas, o, en su defecto, un período breve de adaptación.
2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de técnico o técnico auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auxiliar administrativo/a.</li> <li>▪ Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería, Auxiliar de clínica, Auxiliar de Enfermería.</li> <li>▪ Cocinero/a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista).</li> <li>▪ Jardinero/a.</li> <li>▪ Auxiliar (logopedia, terapia ocupacional).</li> </ul>
---	---

### Grupo III

1. Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

También formarán parte de este grupo todas aquellas funciones que, teniendo un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, supongan la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de técnico superior o técnico especialista, complementada con formación específica y/o experiencia dilatada en el puesto de trabajo. Integrarán este grupo las siguientes categorías:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Técnicos/as especialistas.</li> <li>▪ Operador/a de ordenador.</li> <li>▪ Encargados/as.</li> <li>▪ Oficial administrativo/a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jefe/a de negociado.</li> <li>▪ Jefe/a de taller.</li> <li>▪ Jefe/a de cocina.</li> <li>▪ Dietista.</li> </ul>
---	---

### Grupo IV

1. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores, así como tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a diplomados, ingenieros o arquitectos técnicos, o licenciados, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes categorías:

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Enfermeros/as.</li> <li>▪ Matrona.</li> <li>▪ Fisioterapeuta.</li> <li>▪ Terapeuta ocupacional.</li> <li>▪ Logopeda.</li> <li>▪ Trabajador/a social.</li> <li>▪ Ingeniero/arquitecto/a técnico/a.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diplomado/a.</li> <li>▪ Diplomado/a en Relaciones Laborales.</li> <li>▪ Programador/a.</li> <li>▪ Jefe/a de enfermería.</li> <li>▪ Supervisor/a.</li> <li>▪ Jefe/a de sección.</li> </ul>
---	--

### Grupo V

1. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores de una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los

que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o licenciados, ingenieros, arquitectos y doctores, completada con una formación específica.

Integrarán este grupo las siguientes categorías:

<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Médico/a.</li><li>▪ Farmacéutico/a.</li><li>▪ Psicólogo/a.</li><li>▪ Licenciado/a.</li><li>▪ Arquitecto/a.</li><li>▪ Letrado/a.</li><li>▪ Ingeniero/a.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Analista de sistemas.</li><li>▪ Analista.</li><li>▪ Administrador/a.</li><li>▪ Médico/a jefe/a de departamento.</li><li>▪ Subdirector/a administrativo/a.</li><li>▪ Director/a administrativo/a.</li><li>▪ Director/a médico/a.</li></ul>
--	---

### ÁREAS DE ACTIVIDAD

Se establecen las siguientes áreas funcionales u orgánicas en relación a su correspondencia en ramas homogéneas. En todo caso, la movilidad funcional se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación, y dentro de los límites previstos por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Área "A": Área de administración

Comprensiva del conjunto de actividades propias de la administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión de centros y servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal, labores de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comunicación, y en general con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, comunicación interna y externa de los servicios y centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellos otros de carácter auxiliar para los que sólo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

#### Área "B": Área sanitaria asistencial

Comprensiva del conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario, y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos tecnificados y conlleven el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar para las que sólo se exija cualificación profesional elemental en unos casos e inferior en otros.



### Área "C": Área de servicios generales

Comprensiva de aquellas actividades no encuadradas en las anteriores áreas de actividad y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exija estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico de la misma, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta aquellas otras que, siendo mera ejecución de lo anterior, no requiera destreza o habilidad específica alguna.

Se subdivide en tres áreas concretas:

- Mantenimiento, oficios y servicios técnicos.
- Lavandería y planchado y hostelería.
- Servicio de limpieza.

La comisión paritaria del convenio tendrá como función específica el estudio y resolución de las discrepancias que pudieran surgir en la adscripción de las nuevas profesiones a los nuevos grupos profesionales.



Serveis  
Públics  
País Valencià

**Nuestro  
Compromiso  
eres tú**