

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo
Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo del sector de Sanidad Privada de la provincia de Valencia (código 46000945011981).

ANUNCIO

Resolución de fecha 5 de febrero de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo del sector de Sanidad Privada de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 20 de diciembre de 2013 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Asociación Provincial de Valencia de Centros Asistenciales de Hospitalización Privada y, de la otra, por los sindicatos UGT, CC.OO. y CSI-F, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; el Decreto 19/2012, de 7 de diciembre, del President de la Generalitat, por el que determina las consellerias en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 179/2012, de 14 de diciembre, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro electrónico de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 5 de febrero de 2014. La Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA. AÑOS 2013-2014-2015-2016.

CAPITULO I.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

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

Artículo 2.- Ámbito funcional.

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

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

Artículo 3.- Ámbito Personal.

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

Artículo 4.- Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor desde el momento de su firma, debiendo ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, si bien sus efectos salariales y asistenciales de toda clase se retrotraerán al primero de enero de 2013, su duración será hasta el 31 de diciembre de 2016.

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.

Tras la denuncia, al inicio de la negociación las partes acordarán un calendario de reuniones para la negociación del convenio, si transcurridos 30 días no se acordase el mencionado calendario, se podrá instar la mediación.

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

Con independencia del tiempo transcurrido en la negociación del Convenio sin llegar a un acuerdo del mismo, las partes acuerdan expresamente que todo el contenido del presente Convenio mantendrá su vigencia durante 24 meses o hasta que se llegue a la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Para el caso de que denunciado el presente Convenio no llegara a constituirse la Comisión Negociadora en el plazo legal establecido, por no existir la Asociación Provincial de Hospitalización Privada u otra que haga las veces de interlocutora de la parte empresarial, este Convenio se tendrá por no denunciado.

Artículo 6.- Preeminencia.

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

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

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

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

CAPITULO III. CLASIFICACIÓN, DEFINICION Y CALIFICACION.

Artículo 8.- Clasificación y definición de las Categorías Profesionales.

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

Artículo 9.- Plantilla de personal de limpieza.

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

CAPITULO IV. EXCEDENCIAS.

Artículo 10.- Excedencia voluntaria.

Los trabajadores/as que acrediten al menos un año de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, prorrogables hasta su duración máxima.

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

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

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

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

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

Artículo 11.- Excedencia forzosa.

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

Se concederá por:

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

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

Artículo 12.- Excedencia especial por maternidad.

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.- Excedencia por cuidado de familiares.

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

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia a efectos de antigüedad y de reserva de puesto de trabajo se computará conforme a lo establecido en la Ley 39/99 de 5.11.1.999 o legislación posterior.

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

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

multáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 14.- Jornada de trabajo.

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

Independientemente de lo regulado en el párrafo anterior, en el que se fija la jornada máxima a realizar por los trabajadores afectados por el presente Convenio, la jornada se considerará cumplida por el trabajador/a, cuando la suma del tiempo efectivo trabajado más el tiempo compensado generado en el año de que se trate, dé como resultado 1.780 horas o menos.

Si el trabajo efectivo en el año excediera de 1.780 horas, el exceso de horas será considerado como horas extraordinarias y será de aplicación lo establecido en el artículo 26 de éste Convenio.

Si la suma excediera de 1.780, pero el tiempo efectivo de trabajo fuera menor, el exceso de horas, se le adeudan al trabajar con el valor de la hora ordinaria.

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

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

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

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

- a) Dicha jornada será como máximo de nueve horas.
- b) Dichas noches serán alternas, con el festivo correspondiente por semana.
- c) Se abonarán sin recargo alguno, en contraprestación a no efectuarse la jornada semanal normal, que se percibirá íntegra.
- d) Anualmente, y en el último mes del año, se elaborará por la empresa, un calendario en el que se establezcan los turnos y horarios de trabajo publicando una copia en el tablón de anuncios del año siguiente. Los Comités de Empresa, los Delegados/as de Personal y las Secciones Sindicales, tendrán 15 días para emitir un informe sobre dichas planillas. Al menos, con carácter trimestral, se realizarán revisiones del cómputo de horas, con el fin de intentar corregir los excesos que se hubieran producido, salvo que la revisión se efectúe con una periodicidad inferior.

Artículo 15.- Condiciones particulares.

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

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

Artículo 16.- Distribución de la jornada de trabajo.

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

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

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

Artículo 17.- Domingos y festivos.

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

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

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

Artículo 18.- Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19.- Permisos.

Primero.- Permisos retribuidos.

Los permisos retribuidos serán:

- a) 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, de tres a siete días de permiso según las circunstancias que concurren.
- b) Por razones de matrimonio, quince días.
- c) Por paternidad cinco días, este permiso será acumulable a cualquier otro que por disposición legal o reglamentaria se tenga derecho.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de enseñanza, durante el día de celebración.
- g) Diez días al año para acudir a congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional, previo acuerdo con la empresa.

h) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos porciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

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

i) Se concederá dos días de permiso retribuido para asuntos propios, cuya fecha de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a. Para el personal que preste sus servicios en turno fijo de noches de 27 horas, los días de asuntos propios se consumirán mediante el disfrute de una noche.

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

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

Segundo.- Permisos no retribuidos.

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

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

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

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

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

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES.

Primero.- Salariales.

Artículo 20.- Salario base.

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

Artículo 21.- Plus de Convenio.

Será el que consta en el ANEXO II (Tablas Salariales), según categoría.

Artículo 22.- Prima asistencia.

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

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

Artículo 23.- Antigüedad.

Desde 1 de Enero de 2014, al vencimiento de cada trienio, el trabajador/a percibirá en concepto de antigüedad el importe correspondiente al 3% del salario base.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 25.- Participación en beneficios.

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

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

Artículo 26.- Horas Extraordinarias.

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

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

Artículo 27.- Plus de Jefatura o Especialidad.

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

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

Artículo 28.- Manutención y alojamiento.

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

Segundo. Extrasalariales.

Artículo 29.- Plus de transporte.

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

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

Artículo 30.- Ayuda Familiar.

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

Artículo 31.- Ayuda Social.

Las empresas pagarán en concepto de ayuda social la cantidad que se fija en el anexo II, a cada trabajador/a por cada hijo/a de trabajador/a durante el periodo comprendido entre los 120 días de su nacimiento y hasta que cumpla los 6 años, o menor de 6 años que conviva en régimen de acogimiento. La ayuda se abonará a través de nómina desde la fecha de la solicitud. Una vez cumplidos por el menor los seis años, esta ayuda se percibirá hasta el final del curso escolar en que se encuentre cuando dicho cumplimiento de edad tenga lugar. El caso de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos percibirá la ayuda.

Artículo 32.- Seguro libre.

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

Artículo 33.- Prestaciones por enfermedad, accidentes, jubilaciones, viudedad, orfandad,

A partir del 01 de Enero de 2014 el complemento que abonan las empresas a las prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo pasará a ser:

1. En los supuestos de contingencias comunes, los tres primeros días del 50% del salario del mes anterior a la fecha de la baja, del 4º al 20º día (ambos inclusive) del 15% del salario del mes anterior a la fecha de la baja. A partir del día 21º de baja, del 25% del salario del mes anterior a la fecha de la baja, siempre que se aporte el parte de baja correspondiente.

2. En los siguientes casos la empresa complementará el 100% del salario del mes anterior a la fecha de la baja desde el primer día:

a) Contingencia profesional.

b) Hospitalización, incluida la domiciliaria y el hospital de día que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional De Salud.

c) Intervención quirúrgica que responda a actividades asistenciales comprendidas en la Cartera Común Básica de Servicios Asistenciales del Sistema Nacional De Salud.

d) Situación de violencia de género.

e) Enfermedad común durante el estado de gestación aun cuando no de lugar a una situación de riesgo durante el embarazo.

f) Enfermedades infecto-contagiosas de declaración obligatoria (EDO)

g) Enfermedades crónicas, así como sus recaídas y aquellos procesos agudos que cursen con sintomatología primaria invalidante para el desempeño de las funciones que tenga atribuidas el trabajador.

La duración de este complemento será en tanto en cuanto el sistema de la Seguridad Social abone al trabajador/a la prestación correspondiente por los motivos de enfermedad o accidente.

Artículo 34.- Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 35.- Pago por talón.

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

Artículo 36.- Cláusula de Descuelgue.

1.- De acuerdo con los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán no aplicar las condiciones salariales establecidas en el mismo previo desarrollo del periodo de consultas regulado en el artículo 41.4 del mencionado Estatuto. El empresario y la representación de los trabajadores en caso de conflicto someterán su controversia a arbitraje o mediación. En caso de optar por la mediación esta se llevará a cabo por la Comisión Paritaria del Convenio.

2.- La empresa deberá facilitar a los representantes de los trabajadores la documentación necesaria al objeto de poner en su conocimiento la situación económica de la misma.

3.- El acuerdo alcanzado por las empresas que apliquen el presente Convenio y los representantes legales de los trabajadores deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo máximo de 15 días desde su aprobación, quedando invalidado si no se cumpliese este requisito.

4.- El acuerdo, al que hace referencia el punto 3, contendrá una cláusula que limitará la aplicación temporal del mismo.

CAPITULO VII. COMISIÓN PARITARIA.
Artículo 37.- Definición y composición.

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

Artículo 38.- Competencias.

Sus funciones específicas son las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del Convenio, siendo su resolución, previa publicación en << Boletín Oficial de la Provincia >>, vinculante para las partes.

c) Arbitraje de los problemas o cuestiones que se someta por las partes sobre asuntos derivados de este Convenio.

d) Conciliación facultativa en problemas individuales o colectivos. En el supuesto de alcanzar acuerdo elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.

Artículo 39.- Funcionamiento.

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

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

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

No obstante, para la solución de los conflictos colectivos las partes recurrirán previamente a la vía judicial al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana tal y como establece el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de los Conflictos de la Comunidad Valenciana (DOCV 08/07/2010).

Artículo 40.- Financiación.

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

CAPITULO VIII. EMPLEO.

Artículo 41.- Disposiciones generales.

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

Artículo 42.- Clasificación del personal según su permanencia.

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

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

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

Artículo 43.- Forma del contrato.

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

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

Artículo 44.- Modalidades de contratación.

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

a) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

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

En la contratación eventual se establece el límite del 20% de la plantilla. A efectos de estos porcentajes no computarán los contratos interinos ni los contratos dedicados a nuevas actividades dentro de la empresa.

b) Contrato por obra

El contrato por obra o servicio determinado podrá tener una duración máxima de cuatro años. Se establecen como causas para la utilización del contrato por obra o servicio determinado los acuerdos con las Administraciones Públicas, en especial la Agencia Valenciana de

Salud u organismo que la sustituya, cuando tengan carácter temporal o estén sometidos a término, para la reducción de las listas de espera, planes de choque, conciertos o concesiones.

c) Contrato a tiempo parcial.

Temporales: Se realizarán de acuerdo con la legislación vigente

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

Artículo 45.- Periodo de prueba.

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

Personal Directivo 12 meses.

Grupo Profesional A 6 meses.

Grupo Profesional B 2 meses.

Resto de grupos 1 mes.

Artículo 46.- Ceses y Despidos.

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

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

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

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

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

Artículo 47.- Movilidad funcional.

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

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

Artículo 48.- Garantía de empleo.

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

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

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

CAPITULO IX. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 49.- Derechos de asociación y reunión.

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

este lugar queda prohibida la fijación de los mencionados comunicados.

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

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

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

Artículo 50.- Acumulación de horas sindicales.

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

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

Artículo 51.- Plantillas.

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

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

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

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

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

Artículo 52.- Comité de Salud Laboral.

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

CAPITULO X. IGUALDAD.

Artículo 53.- 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 al 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 54.- Objetivos Preferentes de los Planes de Igualdad.

Serán objetivos preferentes de estos Planes de Igualdad:

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

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

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

Artículo 55.- Negociación en las empresas.

Se creará, en cada empresa, una Comisión de Igualdad, compuesta por los miembros

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

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

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

CAPITULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 56.- Faltas.

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

Artículo 57.- Calificación.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: Leves, Graves y Muy Graves.

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

Artículo 58.- Graduación de faltas.

FALTAS LEVES:

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

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

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

·La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.

FALTAS GRAVES:

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

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

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

·La simulación de enfermedad o accidente.

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

·La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

·La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

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

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

FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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

·La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

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

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

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

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

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

·El acoso sexual.

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

·La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

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

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

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

SANCIONES.

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

Por faltas leves:

·Amonestación por escrito.

·Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

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

Por faltas graves:

·Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

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

Por faltas muy graves:

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

·Despido.

TRAMITACIÓN Y PRESCRIPCIÓN.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa o Delegados de Personal y a la Sección Sindical a

la que pertenezca el afectado en los supuestos de faltas graves o muy graves.

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

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

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

CAPITULO XI. VARIOS.

Art. 60 Jubilación parcial

El personal podrá acogerse a la jubilación parcial acorde con la legislación vigente

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

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

2. Aquella antigüedad devengada durante el período de vigencia del Convenio Colectivo 1.992-1.994, y antes de 1/01/95, quedará recogida en un concepto denominado "Modulo Trienio Fijo", que tendrá el mismo incremento porcentual que se pacte para el resto de los conceptos. La cantidad correspondiente al concepto Modulo Trienio Fijo (M.T.F.) se reflejará en el Anexo II del presente Convenio.

Los trienios modulares fijos que hayan podido percibirse a partir de 1/01/95, serán objeto de compensación y absorción, desapareciendo del recibo salarial, puesto que a partir de ese momento rige el sistema del artículo 23 del Convenio. Al efecto de percibir el próximo trienio o quinquenio porcentual, según el sistema del presente Convenio, se partirá del último vencimiento de antigüedad que se haya consolidado antes del 1/01/95.

3. Al personal con contrato vigente a 31 de diciembre de 2013, cuyo próximo vencimiento de nueva antigüedad sea de un quinquenio (de acuerdo con la estructura de vencimientos de nuevas antigüedades del Convenio para la Sanidad Privada de la Provincia de Valencia 2010-2011-2012, publicado en el BOPV número 113 el 14-V-2011) y a dicha fecha haya cumplido más de tres años de antigüedad desde el vencimiento de su última "nueva antigüedad" percibirá desde 1 de Enero de 2014, el importe correspondiente al 4% del salario base..

Las Empresas tendrán hasta 31 de Marzo de 2014 para regularizar estas situaciones y en el caso que proceda, deberán abonar los atrasos correspondientes al período transcurrido desde 1 de Enero de 2014.

Para estos supuestos de regularización, el tiempo trabajado que exceda sobre los tres años anteriormente mencionados se tendrá en cuenta a efectos de calcular el trienio al que se refiere el artículo 23, es decir, el siguiente nuevo vencimiento de antigüedad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

El incremento salarial para el año 2015 se calculará sobre las Tablas Salariales de 2014 aumentadas en un 0,5%. El incremento salarial para el año 2016 se calculará sobre las Tablas Salariales de 2015 aumentadas en un 1%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

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

ANEXO I

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

1. Doctores, Licenciados e Ingenieros.- Son los/as que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, o de Escuela Técnica Superior, realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

2. Grado/ Diplomatura.- Son los/as que poseyendo un título profesional oficial de grado expedido por el Organismo correspondiente realizan en las empresas funciones propias de su profesión.

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

DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Jefe/a 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 órdenes generales o le haya sido delegada expresamente por la dirección.

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

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.

I) Realizará las funciones propias de su profesión.

Jefe/a Clínico o de Sección, Corresponde al mismo:

A) Suplir al médico/a – Jefe/a de Servicio en sus ausencias.

B) Desempeñar la jefatura del equipo quirúrgico o servicio asistencial.

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 y auxiliar sanitario adscrito al Servicio

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

F) Realizará las funciones propias de su profesión.

Médico/a Especialista (Médico/a), Corresponde al mismo:

A) Suplir al Médico/a Jefe/a Clínico.

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

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

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.

F) Realizará las funciones propias de su profesión.

Director/a de Enfermería.

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

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

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 educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

F) Disponer lo necesario para el adiestramiento del Auxiliar de Enfermería.

G) Realizará las funciones propias de su profesión.

Subdirector/a de Enfermería.

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

Supervisor/a de Enfermería.

Será desempeñado necesariamente por el personal 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/a en la visita de los hospitalizados/os.

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

D) Velar por que sean observadas las prescripciones facultativas a los hospitalizados/os.

E) En el traslado de los hospitalizados/as a otra sala o servicio, dispondrán de lo necesario, cuidando de 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/as 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 su sala o servicio.

Enfermera/o y Matrón/a.

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

A) Vigilar y atender a los enfermos/as 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/as, 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.

Fisioterapeuta.

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

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

Terapeuta ocupacional.

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

Técnico/a Especialista.

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

A modo de ejemplo se mencionan los T.E.R. (Técnico Especialista en Radiodiagnóstico), T.E.L. (Técnico Especialista en Laboratorio), T.A.P. (Técnico Especialista en Anatomía Patológica), T.S.D.S. (Técnico Superior en Documentación Sanitaria) sin que esta enumeración suponga exclusión de otras que existan o pudieran existir en un futuro.

Logopeda.

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

Ayudante/a y auxiliar de investigación.

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

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

Técnico/a cuidados auxiliares de enfermería.

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

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

- Distribuir y en su caso administrar las comidas de los hospitalizados/as.
- Ayudar a los pacientes en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- Ayudar al personal de enfermería cuando fuere preciso en la administración de medicamentos no inyectables.
- Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Podrá recoger los datos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para que haya recibido indicación expresa del personal de enfermería o del médico/a responsable.
- Igualmente, comunicará al personal de enfermería o médicos/as responsables los signos del enfermo que llamen su atención y las espontáneas manifestaciones del mismo sobre sus síntomas.

Técnico/a en Farmacia.

La categoría de Técnico de Farmacia en centros de hospitalización e internamiento será desempeñada por el trabajador/a que realiza las tareas de dispensación y distribución de especialidades farmacéuticas, parafarmacia y productos sanitarios, colaborando en la preparación de las fórmulas magistrales y/o preparados oficinales, bajo la supervisión del facultativo.

Auxiliar Sanitario/a.

La categoría de auxiliar sanitario en centros de hospitalización e internamiento será la desempeñada por el trabajador/a encargado/a de ayudar al personal sanitario titulado, así como realizar las funciones mecánicas, como transporte de enfermos dentro del centro o análogas.

Jefe de Área.

Funciones:

- Es el/la responsable del área de su cargo, coordinando controlando el funcionamiento de los distintos Negociados que los integran.
- Cooperar con los demás Jefes/as de área, bajo las órdenes del Director/a, al mejor despacho de los asuntos administrativos.
- Supervisar las tareas realizadas por el personal adscrito a su área.

Jefe/a de Negociado.

Funciones:

- Es el/la responsable del Negociado coordinando y controlando las funciones del personal adscrito al mismo.
- Cooperar con los demás puestos de Jefe/a de Negociado bajo las órdenes del Jefe/a de Área al mejor despacho de los asuntos administrativos.

Analista de Sistemas.

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

Programador/a Informático.

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

Operador/a Informático.

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

Oficial Administrativo.

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

Auxiliar Administrativo.

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

Personal de Admisión.

Es el personal que realiza las labores propias de la recepción en los centros en los que se encuentre ubicada. Incluirá las categorías de Recepcionista y de Telefonista (Personal que atiende la central telefónica).

Portero/a.

Se consideran incluidos en esta categoría los/as que, efectúan la vigilancia de puertas y accesos a los distintos establecimientos del Centro. Cuidarán de que se cumplan las instrucciones directas de la administración general y regularán igualmente la entrada de personal y visitantes.

Vigilante/a Nocturno.

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

Nutricionista, Dietista.

Son los encargados de vigilar y dirigir la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, que ha de ser confeccionado con antelación, y el que se cuida con esmero tanto en la presentación como en el aprovechamiento de los alimentos integrantes, en pro de un mejor servicio, cuidando, por tanto, de que se cumplan sus ins-

trucciones. Coordinará y cumplimentará las dietas para los enfermos por la sección médica correspondiente.

Cocinero/a.

Integran este grupo aquellos profesionales que, con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo. Elaborarán los menús y de ellos dependerán, si los hubiere, empleados de inferior categoría.

TÉCNICO BÁSICO EN OPERACIONES DE COCINA, incluirá las siguientes categorías:

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

b) Fregador/a. Es el trabajador/a encargado de lavar la vajilla, cristalería, cubertería y toda clase de menajes propios de la dependencia. Tendrá especial cuidado en el manejo y conservación de este material, al objeto de evitar roturas, y procurará retener el menor tiempo posible el material sucio. Tendrá a su cargo la limpieza del servicio de cocina.

c) Camarero/a. Son los que sirven y atienden al cliente, a las órdenes del Jefe de Cocina, y realizarán su trabajo con la mayor diligencia, corrección y orden. Deberán poseer conocimientos elementales de cocina, en su aspecto teórico, a fin de poder informar al cliente sobre la confección de los distintos platos de la minuta o carta. Atenderá, cuando lo hubiere, el comedor del personal dependiente del Centro.

Jefe/a de mantenimiento.

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

Jefe/a de taller.

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

OFICIAL DE MANTENIMIENTO.

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

PERSONAL AUXILIAR DE SERVICIOS, incluirá las siguientes categorías:

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

b) Peón: Realizarán los trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación alguna ni conocimientos teórico práctico de ninguna clase. Puede servir indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa.

c) Limpiador/a y Capellán.

TABLAS SALARIALES

2013 - 2014

ÁREA FUNCIONAL	GRUPO	CATEGORÍAS	S.BASE	P.CONVENIO	MES	ANUAL	T.M.F.
Asistencial	Licenciados A1	Director/a Médico/a	1.805,19	210,33	2.015,52	30.232,76	56,12
		Subdirector/a Médico/a	1.748,06	213,74	1.961,80	29.426,94	56,12
		Jefe/a de Servicio	1.583,97	219,50	1.803,47	27.051,98	56,12
		Jefe/a Clínico o de Sección	1.567,63	222,01	1.789,64	26.844,57	56,12
		Jefe/a de Investigación	1.567,63	222,01	1.789,64	26.844,57	56,12
		Médico/a Especialista	1.552,64	224,07	1.776,71	26.650,59	56,12
		Médico/a	1.552,64	224,07	1.776,71	26.650,59	56,12
		Psicólogo/a Clínico	1.552,64	224,07	1.776,71	26.650,59	56,12
		Investigador/a	1.552,64	224,07	1.776,71	26.650,59	56,12
		Biólogo/a	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Farmacéutico/a	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Químico/a	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Físico/a	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
Administración	Licenciados A1	Director/a	1.805,19	210,33	2.015,52	30.232,76	56,12
		Jefe/a de Área	1.567,63	222,01	1.789,64	26.844,57	56,12
		Ingeniero/a Superior	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Abogado/a	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Técnico/a Superior de Prevención	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Economista	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Bibliotecomista Grado Superior	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Arquitecto/a	1.534,81	226,12	1.760,93	26.413,94	56,12
		Analista de Sistemas Informáticos	1.416,23	238,30	1.654,53	24.817,96	56,12
		Director/a de enfermería	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
Asistencial	A2	Subdirector/a de enfermería	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Supervisor/a de enfermería	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Nutricionista, Dietista	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Matrón/a	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Enfermero/a	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Fisioterapeuta	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Terapeuta Ocupacional	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Óptico/a	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Podólogo/a	1.289,23	255,32	1.544,55	23.168,28	45,12
		Logopeda	1.091,49	283,54	1.375,04	20.625,54	45,12
Administración	Grado A2	Relaciones Laborales	1.416,11	219,65	1.635,76	24.536,41	45,12
		Jefe/a de Negociado	1.367,07	229,62	1.596,69	23.950,30	45,12
		Programador/a de Informática	1.367,07	229,62	1.596,69	23.950,30	45,12
		Trabajador/a Social	1.268,85	249,73	1.518,58	22.778,72	45,12
		Documentalista	1.268,85	238,30	1.507,15	22.607,26	45,12
		Ingeniero/a Técnico/a	1.268,85	238,30	1.507,15	22.607,26	45,12
Asistencial	Técnicos Superiores B	T.E.R., T.E.L., T.A.P., T.S.D.S.	1.085,25	246,72	1.331,97	19.979,51	38,56
		Ayudante/a de Investigación	972,53	282,16	1.254,68	18.820,24	38,56
Servicios Generales	Técnicos Superiores B	Oficial/a Administrativo/a	1.170,50	255,43	1.425,93	21.389,02	38,56
		Operador/a de Informática	1.170,50	255,43	1.425,93	21.389,02	38,56
		Jefe/a de mantenimiento	1.010,74	294,68	1.305,42	19.581,32	38,56
		Jefe/a de taller	961,64	294,11	1.255,75	18.836,21	38,56
		Cocinero/a	912,50	295,23	1.207,73	18.115,88	38,56
		Controlador/a de suministros	901,63	246,73	1.148,36	17.225,37	38,56
		Encargado/a de limpieza y lavand.	901,63	246,73	1.148,36	17.225,37	38,56
Asistencial	Técnicos Medios C	Técnico/a Cuidados Aux. de enferm.	901,63	238,09	1.139,72	17.095,78	29,72
		Técnico/a en Farmacia	901,63	238,09	1.139,72	17.095,78	29,72
Administración	Técnicos Medios C	Auxiliar Administrativo/a	901,63	236,32	1.137,95	17.069,26	29,72
		Personal de Admisión	901,63	236,32	1.137,95	17.069,26	29,72
Servicios Generales	Técnicos Medios C	Oficial/a de Mantenimiento	912,50	289,00	1.201,49	18.022,40	29,72
Asistencial	Auxiliares D	Auxiliar Sanitario/a	901,63	238,09	1.139,72	17.095,78	28,61
Servicios Generales	Auxiliares D	Técnico/a Básico en Op. de Cocina	896,42	203,76	1.100,19	16.502,80	28,61
		Portero/a, Vigilante Nocturno	896,42	195,12	1.091,55	16.373,21	28,61
Servicios Generales	Básicos E	Personal Auxiliar de Servicios	896,42	193,81	1.090,24	16.353,56	28,61
PRIMA DE ASISTENCIA			0,86	por día realmente trabajado			
PLUS TRANSPORTE			3,64	por día realmente trabajado			
AYUDA SOCIAL			63,91	mensual (quienes reúnan los requisitos)			