

# I. Comunidad Autónoma

## 3. Otras disposiciones

### Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

**11772 Convenio Colectivo de Trabajo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la Región de Murcia. Expediente 41/97.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia, de ámbito provincial, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 17 de julio de 1997, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 8 de agosto de 1997, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3. del R.D. Legislativo 1/95, de 24-3-95 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo,

#### ACUERDA:

##### Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

##### Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 12 de agosto de 1997.—El Director General de Trabajo (P.D. de firma), el Subdirector General de Trabajo, José R. Pascual del Riquelme Viudes.

**Convenio Colectivo de Trabajo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de la Región de Murcia.**

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito de aplicación.

##### Artículo 1.—Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para toda la Región de Murcia.

##### Artículo 2.—Ámbito funcional.

Las normas de este Convenio, regulan las relaciones laborales de todas las empresas destinadas a Centros Sanitarios de Hospitalización y Asistencia privados, así como los que pertenezcan a Fundaciones o Instituciones religiosas.

Asimismo será de aplicación a los Consultorios particulares, Laboratorios de Análisis Clínicos, Clínicas Dentales, Sanatorios Psiquiátricos, Ambulatorios mixtos, Centros y Establecimientos mutuales o benéficos, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, con la sola excepción de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

##### Artículo 3.—Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, tanto de carácter fijo, interino o temporal, que presten sus servicios a las Empresas incluidas en su ámbito funcional. Con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales, reguladas por disposiciones legales de carácter general.

##### Artículo 4.—Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio colectivo será de un año, desde 1 de enero de 1997 a 31 de diciembre de 1997 y entrará en vigor a partir de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", si bien los efectos económicos del presente Convenio, cualesquiera sea la fecha de su publicación, se retrotraerán al 1 de enero de 1997.

La denuncia de este Convenio deberá ser realizada por cualquiera de las partes, ante la Dirección provincial de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, y en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por plazos de un año, en su parte normativa, con excepción de la tabla salarial, que se verá incrementada en el Índice de Precios al Consumo, fijada por el I.N.E. para el año inmediatamente precedente más dos puntos.

##### Artículo 5.—Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, que tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con cualquier tipo de mejoras que vinieran satisfaciendo las empresas con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, siempre que,

consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las condiciones aquí acordadas.

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como de los derechos adquiridos por los trabajadores, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

d) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación laboral general y disposiciones complementarias.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 6.—Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento de ello a la Representación Legal de los trabajadores, que podrá emitir un informe, no vinculante, en el plazo máximo de quince días naturales, y siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

#### Artículo 7.—Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.

2. Organizar la actividad operativa, tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.

Asimismo son facultades de la empresa:

4. Establecer las plantillas de personal, fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente convenio.

5. La exigencia de los redimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa

información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. La movilidad y redistribución del personal en arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación, a su nuevo puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional.

#### Artículo 8. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal, con un rendimiento normal.

2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

#### Artículo 9. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán como derechos básicos los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.

2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.

3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados en la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por el idioma dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razones de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.

5. El de respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

8. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

## **Artículo 10. Obligaciones de los trabajadores.**

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán, en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

## **CAPÍTULO III Clasificación del personal.**

### **Artículo 11. Clasificación funcional.**

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio, en atención de la "función" que realizan, serán clasificados, en los Grupos Profesionales siguientes:

**Grupo I. Personal directivo:** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

- I.1 Director Médico.
- I.2 Director Administrativo.
- I.3 Subdirector Médico.
- I.4 Subdirector Administrativo.

**Grupo II. Personal Técnico:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales

#### **II.1) Titulados Superiores**

- 1.1 Letrado o Asesor Jurídico.
- 1.2 Químico.
- 1.3 Economista.

#### **II.2) Titulados de Grado Medio.**

- 2.1 Graduado Social.
- 2.2 Asistente Social.
- 2.3 Profesor de Educación Física.

**Grupo III. Personal Sanitario:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

#### **III.1 Personal Sanitario Titulados Superiores.**

- 1.1 Médico Jefe de Servicio.
- 1.2 Médico.
- 1.3 Farmacéutico.
- 1.4 Odontólogo.

#### **III.2 Personal Sanitario Titulados de Grado Medio.**

- 2.1 Jefe de Enfermería.
- 2.2 Supervisor de Enfermería.
- 2.3 D.U.E., A.T.S., Enfermera y Matrona.
- 2.4 Fisioterapeuta.

**Grupo IV. Personal Sanitario Auxiliar:** Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales

- IV.1 Técnico Especialista Sanitario.
- IV.2 Auxiliar de Clínica.

IV.3 Celador.

IV.4 Cuidador psiquiátrico

**Grupo V. Personal Administrativo:** Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

- V.1 Administrador.
- V.2 Jefe de Sección.
- V.3 Contable-Programador.
- V.4 Oficial Administrativo
- V.5 Auxiliar Administrativo-Operador.
- V.6 Recepcionista.
- V.7 Telefonista.
- V.8 Aspirante.

**Grupo VI. Personal Subalterno:** Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

- VI.1 Ordenanza.
- VI.2 Portero.
- VI.3 Vigilante Nocturno.
- VI.4 Botones.

**Grupo VII. Personal de Servicios Generales:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

#### **VII.1 Gobernanta.**

#### **VII.2 Personal de Cocina y Cafetería**

- 2.1 Jefe de Cocina.
- 2.2 Cocinero/a.
- 2.3 Ayudante de Cocina.
- 2.4 Jefe de Cafetería.
- 2.5 Camarero/a.
- 2.6 Ayudante Camarero.
- 2.7 Fregador/a.
- 2.8 Pinche.

#### **VII.3 Personal de Almacén, Lavandería y Limpieza.**

#### **3.1 Encargado de Almacén, de Lavandería o de Limpieza.**

- 3.2 Mozo de Almacén.
- 3.3 Lavandera-Planchadora.
- 3.4 Limpiadora.

**Grupo VIII. Personal de oficios varios:** Este grupo comprenderá las siguientes categorías profesionales.

- VIII.1 Jefe de Mantenimiento.
- VIII.2 Mecánico.
- VIII.3 Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficios varios.
- VIII.4 Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficios varios.
- VIII.5 Peón.

Los "Grupos y Categorías Profesionales", especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y no implican la obligación de tener provistas todas las categorías, si las necesidades y volumen del Centro Asistencial no lo requieren.

### **Artículo 12. Definición de Categorías Profesionales.**

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales, son las que se reflejan en el Anexo I de este Convenio, del que forma parte integrante.

### **Artículo 13. Clasificación del Personal por la Permanencia.**

Según su "permanencia" al servicio de la empresa, el personal se clasificará de la forma siguiente:

A) Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

B) Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo

C) Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter "temporal o eventual", considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales.

A tenor de lo previsto en el apartado 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del "Contrato de duración determinada", por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

## **CAPÍTULO IV**

### **Ingresos, ascensos, movilidad funcional, ceses y depidos.**

#### **Artículo 14. Ingresos.**

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación. Pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

#### **Artículo 15. Vacantes.**

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o función serán cubiertas atendiendo a los siguientes criterios de prioridad.

1. El personal de la plantilla, siempre que tenga la capacidad o en su caso la titulación correspondiente. Si varios trabajadores reunieran dichas cualidades tendrá prioridad el trabajador con más antigüedad en la empresa

2. El estar prestando o haber prestado servicios en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

La empresa informará sobre la capacidad del aspirante a cubrir la vacante, a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal y de los superiores jerárquicos de la sección de trabajo donde se haya producido la vacante, sin que sea obstáculo para cubrirla, el pertenecer a distinto grupo profesional.

Una vez cubierta la vacante, el trabajador elegido quedará, sometido para la consolidación de su nueva categoría, al correspondiente periodo de prueba. Si la vacante es cubierta por un trabajador de la plantilla de la empresa, el citado periodo de prueba quedará reducido a la mitad de los previstos en el artículo siguiente.

#### **Artículo 16. Periodo de prueba.**

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

- a) Personal de los grupos I, II y III: 2 meses.
- b) Personal de los grupos, IV y V: 1 mes.
- c) Personal de los grupos, VI, VII y VIII: 15 días.

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes indicado, se incrementará en 1 mes.

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

La empresa y el trabajador, estarán respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tengan por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se hayan producido desestimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

#### **Artículo 17. Movilidad funcional.**

Las empresas podrán, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la "Movilidad funcional" a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional. Entendiéndose por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 18. Trabajos de superior categoría.**

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones labora-

les derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.

Si el trabajo de superior categoría, es desempeñado por un plazo superior a tres meses consecutivos o cuatro alternos, dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución, por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio.

#### **Artículo 19. Trabajos de inferior categoría.**

La empresa por necesidades justificadas, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que venga desempeñando, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial. Esta situación no podrá prorrogarse más de dos meses, en el periodo de un año.

#### **Artículo 20. Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a una empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de: 1 mes para el personal de los grupos profesionales I, II y III, y 15 días para el resto de los Grupos Profesionales.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso. En caso de no satisfacer la empresa puntualmente el importe de la liquidación, dentro del plazo de los cinco primeros días del mes siguiente a su cese, se penalizará a la misma, con la obligación de satisfacer al trabajador, el importe de un día de haber, por cada día de retraso en el pago de la citada liquidación.

#### **Artículo 21. Finiquitos.**

El documento en el cual se declara terminada la relación laboral con la empresa y satisfechos sus derechos económicos, será puesto a disposición del trabajador antes de ser firmado, para que la examine y estudie en un plazo de cinco días hábiles.

### **CAPÍTULO V**

#### **Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones.**

#### **Artículo 22. Jornada de trabajo.**

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1.826 horas.

No obstante la empresa, en función de sus necesidades y previo acuerdo con los representantes de personal o con los propios trabajadores cuando no existan aquellos, podrá establecer la "Jornada irregular" durante todo el año o parte de él, para todos o algunos de los

grupos profesionales que integran la plantilla. De tal forma que puedan realizarse jornadas diarias de hasta diez horas, siempre que en cómputo anual no se supere la jornada indicada en el párrafo anterior y debiendo respetarse los periodos de descanso diarios y semanal preceptivos.

#### **Artículo 23. Horarios.**

El horario de trabajo, dadas las especiales características de las empresas sujetas a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de personal o los propios trabajadores, cuando aquellos no existan. El Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 31 de enero de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realicen, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

No obstante, los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice en régimen de turnos, tendrán garantizados tres días naturales de descanso, cada periodo de catorce días naturales, de los que al menos dos días deberán ser consecutivos. Si alguno de estos días coincidiese con alguno de los festivos oficiales, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de descanso, para compensar dicho festivo.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Se considera positivo los efectos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la reducción de horas extraordinarias al mínimo.

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada o de la distribución semanal, que en cada momento realice la empresa. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiendo ser sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán obligatoriamente de una vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, y que serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el periodo comprendido entre el 1.º de junio y el 30 de sep-

tiembre, salvo pacto en contrario. No pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Los turnos de vacaciones se programarán durante los tres primeros meses del año, por la empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa. Estos turnos serán rotatorios, para todo el personal, dentro de cada departamento o sección

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común o accidente no laboral, que precisara internamiento hospitalario, las vacaciones quedarán interrumpidas por el plazo de tiempo que durase la hospitalización y el trabajador tendrá derecho a completar el periodo de días no disfrutados, cuando dentro del año natural se reincorpore al trabajo. La fecha se ajustará a las necesidades del servicio.

#### **Artículo 26. Licencias.**

Los trabajadores avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Durante 28 días naturales, en casos de contraer matrimonio.

b) Durante 5 días naturales, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos y padres y durante 2 días en caso de hermanos de ambos cónyuges, pudiendo solicitar la ampliación de la licencia, por el tiempo necesario, aunque sin derecho a retribución.

c) Durante 5 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos cónyuges. En caso de hermanos, tíos, primos, abuelos o nietos de ambos cónyuges, se concederán 2 días.

d) Durante 3 días naturales, en caso de alumbramiento de esposa y 5 días, en caso de que esta precise intervención quirúrgica.

e) Durante 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres de ambos cónyuges.

f) Durante 1 día natural, en caso de bautizo o comunión de hijos.

g) Durante 3 días naturales, por traslado de domicilio.

h) Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional.

i) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, y por el tiempo preciso, el permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente "Volante" visado por el facultativo.

j) Durante los 11 meses, posteriores al parto, las mujeres trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen.

k) El trabajador que tenga a su cargo directo algún menor de seis años, minusválido físico o psíquico, deberá estudiar conjuntamente con la empresa, el horario que mejor se acomoda al problema familiar planteado.

En los casos b), c), d), e) y f), y previa justificación, la licencia se ampliará por el tiempo preciso, sin que pueda exceder de 3 días, si hubiera necesidad de desplazamiento fuera de la provincia

#### **Artículo 27. Excedencias.**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, durante su vigencia, se concederá en los casos siguientes:

A) Sea cual sea la antigüedad del trabajador en la empresa, se le concederá excedencia forzosa, si ha sido nominado o elegido para cargo público o sindical, de ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de su servicio en la empresa. Su duración se extenderá mientras dure en el cargo que la determina. Y su reingreso deberá solicitarse, dentro del mes siguiente al de su cese en el mismo.

B) Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso, por un periodo mínimo de tres meses, contados a partir de la terminación del descanso posnatal, y máximo de tres años, en este caso a contar desde la fecha de nacimiento o adopción, para atender el cuidado de cada hijo, tanto si lo es por naturaleza como por adopción

Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Los trabajadores, que no tengan la antigüedad prevista en el párrafo primero de este apartado, se podrán acoger a lo establecido, al efecto, en el apartado 3.º, del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Los trabajadores, con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso, por un periodo mínimo de tres meses y un máximo de cinco años, en los casos de:

1) Tener que hacer frente a graves circunstancias familiares, como enfermedad o invalidez del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos, siempre que no exista otro familiar que pueda asistir al mismo.

2) Tener que dedicarse a la realización o preparación de estudios, oposiciones o concursos, dirigidos a

la obtención de algún título, que le sea necesario profesionalmente al trabajador, dentro de este sector de Actividades Sanitarias.

D) Los trabajadores avisando con un mes de antelación, tendrán derecho a un "Permiso sin sueldo", para atender asuntos propios, por un periodo mínimo de cuatro meses, y un máximo de seis meses. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que el tiempo de excedencia se compute a efectos de antigüedad en la empresa.

La excedencia voluntaria, se concederá a aquellos trabajadores que con un año de antigüedad en la empresa y por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años, lo soliciten por cualquier motivo.

Esta excedencia solo concede el derecho preferente a reingresar en la empresa, siempre que haya vacantes de igual o similar categoría a la suya o se produzcan en un futuro, y siempre que se haya solicitado el reingreso con al menos un mes de antelación a la terminación de la excedencia. Asimismo durante esta situación, no se computará su vigencia a efectos de antigüedad, en la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Condiciones económicas.

#### Artículo 28. Retribuciones.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extrasalarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en casos de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán, dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salarios y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito.

Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado.

#### Artículo 29. Salario base.

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo II, del presente convenio, del que forma parte integrante, y que supone un incremento del 3,20%, respecto al salario de 1996.

#### Artículo 30. Complemento de antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de complemento salarial por antigüedad, trienios al 6%, sobre los salarios bases vigentes en cada momento, si bien y a tenor de lo que se establecía en el párrafo 2.º del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, al cumplirse el 5.º trienio, el incremento por antigüedad será del 25%, en lugar del 30% que resultaría de aplicar la escala anterior, salvo para aquellos trabajadores que ya lo tuvieran consolidado o en trance de adquisición a la entrada en vigor del citado Estatuto de los Trabajadores. Dichos trienios se harán efectivos a partir del día 1.º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el devengo, y hasta un máximo de 10 trienios.

#### Artículo 31. Complementos de puesto de trabajo.

Dentro de este grupo de complementos salariales, podemos distinguir los siguientes:

##### A) Plus de especialidad:

En razón de la mayor especialidad, peligrosidad o penosidad, que conlleva el desempeño de un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento salarial, con el nombre de "Plus de especialidad", para aquellos trabajadores, que perteneciendo a los grupos profesionales de Personal Sanitario, Titulado y Auxiliar, ocupen puestos, en algunos de los departamentos o secciones, debidamente delimitados, siguientes.

- Quirófano.
- Radioterapia.
- Radioelectrografia.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis
- Unidad de Cuidados Intensivos.
- Centros Psiquiátricos.
- Reanimación y Rehabilitación.
- Unidades de Grandes Quemados.
- Unidades de Diálisis.
- Unidades de Infectocontagiosos.
- Cámaras Hiperbáricas.

Para tener derecho a percibir este "Plus", será preciso que la dedicación del trabajador, al puesto de trabajo, tenga carácter exclusivo ó preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal, la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a media jornada laboral. En caso contrario se percibirá solo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto de trabajo

Cuando la adscripción al puesto, no tenga tal carácter, solo se percibirá el Plus, en razón de los días u horas en que se desempeñen trabajo en dicho puesto.

La cuantía del "Plus de especialidad" será, mensualmente, del "15%" sobre el Salario Base diario

##### B) Plus de nocturnidad:

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal, el comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá un complemento

salarial, con el nombre de "Plus de nocturnidad", consistente mensualmente, en un "30%" sobre el salario base diario.

Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno, fuese inferior a cuatro horas, el citado plus de nocturnidad, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario nocturno fijo.

Dado el carácter "funcional", de estos complementos salariales, los mismos solo se percibirán, mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo, en las circunstancias que dan origen a tal devengo. En consecuencia, su percepción, no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses, cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Las empresas afectadas por este convenio, se comprometen a la no realización de horas extraordinarias, salvo en casos de urgencia o de necesidad imprescindible.

Su realización, en cualquier caso, no podrá ser superior a las 80 horas anuales. Y su abono, de efectuarse en metálico, en cuyo caso llevarán un incremento del "40%" sobre el salario hora individual, deberá hacerse durante el mes siguiente a su prestación; si bien las empresas podrán optar por compensarlas por horas de descanso en cuantía equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que por acuerdo entre estas y los representantes de los trabajadores se establezca un periodo de compensación distinto. En este caso, las horas extras, no computarán a efectos del tope máximo de horas anuales. De la prestación de horas extras, se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo 33. Gastos de locomoción.**

Se establece, por este concepto, un complemento extrasalarial, de los comprendidos en apartado, 2.a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, R.D.L. 1/94, de 20 de junio, y por tanto no sujeto a cotización a la Seguridad Social, con el nombre de "Gastos de locomoción", al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y que comprenderá cualquier tipo de plus de distancia, transporte u otros análogos, a que pudieran tener derecho los trabajadores, en la cuantía de: "77.280 pesetas" anuales, para cada trabajador, durante el presente convenio.

Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el de vacaciones, en la cuantía de "7.025 pesetas".

Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual, entre los meses naturales del año, a razón de "6.440 pesetas" cada mes.

### **Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes pagas extraordinarias.

A) Paga extra de verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera del 1 al 15 de julio.

B) Paga extra de Navidad, con vencimiento al 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

C) Paga extra de beneficios, con vencimiento al 31 de diciembre y pagadera el 15 de marzo, siguiente al ejercicio de que se trate; si bien las empresas y trabajadores, quedan facultados para, de común acuerdo, prorratear su pago mensualmente.

El importe de las citadas pagas extraordinarias, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año percibirá, las citadas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

## **CAPÍTULO VII**

### **Condiciones sociales**

### **Artículo 35. Complemento económico por Incapacidad Temporal.**

Todo trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe íntegro de su salario mensual, siendo a cargo de la empresa, la diferencia entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, por dichas contingencias y su salario, mientras dure la situación de Incapacidad Temporal.

### **Artículo 36. Ayuda escolar.**

Los trabajadores, afectados por este convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de "Ayuda escolar", por importe de "5.771 pesetas", por cada hijo menor de 17 años a la fecha del 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad solo la percibirá uno de ellos.

### **Artículo 37. Indemnización por muerte o invalidez.**

Las empresas suscribirán obligatoriamente, una póliza de seguros, que cubra un importe de indemnización de "1.618.000 pesetas", para los casos de invalidez permanente absoluta, gran invalidez o muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha póliza, las empresas deberán exponer en el tablón de anuncios, una copia de la misma.

Asimismo todas las empresas afectadas por este convenio, deberán suscribir una póliza de responsabilidad civil, que dé cobertura a todos los trabajadores de su plantilla.

### **Artículo 38. Ropa de trabajo.**

Anualmente la empresa facilitará a cada uno de los trabajadores, de los grupos profesionales: Sanitarios, Subalternos, Servicios Generales y Oficinas Varios, un equipo completo de ropa de trabajo, consistente en: dos uniformes y una prenda de abrigo, así como zapatos y medias, según necesidad.

### **Artículo 39. Servicio militar.**

Durante el periodo, en que el trabajador esté prestando el servicio militar, voluntario u obligatorio, o la prestación social sustitutoria, en su caso, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su duración, a efectos de antigüedad en la empresa, mientras dure tal prestación. Debiendo reincorporarse a la misma, dentro de mes siguiente a la terminación del mismo.

Al reincorporarse a la empresa, percibirá de la misma, el importe de las pagas extras, que hayan tenido su vencimiento, durante el transcurso de la citada prestación.

### **Artículo 40. Ayuda por fallecimiento.**

En caso de fallecimiento de un trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantilla de cualquier empresa afectada por este convenio, sus herederos, tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de "Ayuda por fallecimiento", con independencia de la correspondiente liquidación.

### **Artículo 41. Complemento por jubilación voluntaria.**

Los trabajadores afectados por este convenio que, con diez años como mínimo de antigüedad en la empresa, se jubilen voluntariamente de acuerdo con la misma, tendrán derecho a percibir un "Complemento por jubilación voluntaria", cuya cuantía estará en función de la siguiente escala:

- 60 años, 13 mensualidades.
- 61 años, 11 mensualidades.
- 62 años, 10 mensualidades.
- 63 años, 9 mensualidades.
- 64 años, 8 mensualidades.
- 65 años 7 mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base más antigüedad, en su caso. Para su percepción se precisará, presentar la solicitud con un plazo de tres meses de antelación, al cumplimiento de la edad correspondiente.

Si tres meses antes de cumplir los 65 años de edad el trabajador, con derecho a ello, no solicitase esta jubilación voluntaria, perdería el derecho a este complemento. En este caso pasaría a percibir en su día, la gratificación establecida en el artículo siguiente.

### **Artículo 42. Premio a la jubilación.**

Los trabajadores, con un mínimo de 10 años de antigüedad en la empresa y que se jubilen, una vez

cumplidos los 65 años, percibirán de la empresa en concepto de "Premio a la jubilación", una gratificación consistente en una mensualidad, de salario base, más antigüedad, en su caso.

En cualquier caso, este premio es incompatible con el complemento de jubilación voluntaria, previsto en el artículo 41.

### **Artículo 43. Trabajo para mayores de 50 años.**

Las empresas afectadas por este convenio, destinarán al personal de mayor edad, de menor capacidad física, o que padezcan alguna discapacidad física, a aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que, teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Premios, faltas y sanciones**

### **Artículo 44. Premios.**

Las empresas podrán premiar la conducta sobresaliente de su personal, cuando, por sus actos de laboriosidad, lealtad o abnegación, denoten un afán indudable de superarse en el cumplimiento de su deber.

El procedimiento y cuantía de los premios será objeto de regulación detallada en los Reglamentos de Régimen Interior.

Los premios previstos anteriormente, podrán consistir en: distinciones honoríficas, gratificación en metálico, aumento de vacaciones, viajes o becas de estudios, subvenciones o cualquiera otros semejantes.

La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable en cualquiera de los supuestos, en que el personal tenga necesidad de acreditar los que posean; así como para reducir los plazos de inhabilitación previstos, como sanción, en el artículo 46, por lo que además de hacerse públicos en el tablón de anuncios, se anotarán en su expediente personal.

### **Artículo 45. Faltas.**

Todo el personal, sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este convenio colectivo y demás legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos, en este convenio o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales, las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte, que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Faltas de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público, con la corrección y diligencia debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada, sin permiso, siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces, dentro del mes, se considerará falta grave.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales, las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias, durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros, o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistente en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

#### Artículo 46. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves, se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 hasta 3 días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 4 a 20 días.
- Inhabilitación temporal, de hasta 1 año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo desde 21 a 60 días.
- Inhabilitación temporal, de hasta 2 años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si ello procede.

## **CAPÍTULO IX**

### **Varios**

#### **Artículo 47. Seguridad y salud laboral.**

Las empresas afectadas por este convenio cumplirán con las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad y salud laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 48. Protección a la maternidad.**

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los periodos de gestación y lactancia. Se garantizará el cambio de puesto de trabajo, durante la gestación, a las mujeres cuyo trabajo total o parcial, tenga repercusiones negativas para su normal embarazo.

#### **Artículo 49. Reconocimiento médico.**

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores, organizarán un reconocimiento médico anual, que se realizará dentro de la jornada la-

boral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan en ellos las condiciones adecuadas y así lo acuerden entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 50. Programas de formación.**

Los cursos de formación, que puedan realizarse en las empresas afectadas por este convenio, que sean patrocinados y financiados por el FORCEM o cualquier otro organismo oficial, serán controlados, en cuanto a su cumplimiento y ejecución por la Comisión Paritaria.

#### **Artículo 51. Derechos sindicales.**

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regulan la materia

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán de diez horas más de las que establece el Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que sean del mismo sindicato, podrán acumular las horas sindicales de otros delegados o miembros del comité, para poder realizar cursos sindicales u otras tareas propias de su cargo.

Asimismo los delegados de personal, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materias preventivas.

#### **Artículo 52. Resolución de conflictos colectivos.**

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes del mismo, se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de los posibles conflictos, de carácter colectivo, que pudieran surgir, suscrito por la CROEM y los sindicatos U.G.T. y C.C.O.O. de la Región de Murcia, con fecha 30 de octubre de 1996.

#### **Artículo 53. Cláusula de no aplicación del régimen salarial.**

El incremento salarial, pactado en el presente convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Solo se considerará dañada esa estabilidad económica, cuando la aplicación del incremento pueda causar daños importantes en la economía de la empresa.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores, dando conocimiento inmediato a la Comisión Paritaria del Convenio, en el plazo de 30 días desde la publicación del convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.

b) Documentación que acredite la causa invocada, entre los que deberán figurar: Balance, cuenta de resultados, impuesto de sociedades o I.R.P.F. en su caso, relativos a los tres últimos años.

c) Presentación de una auditoría externa a la empresa afectada.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, fijando las condiciones salariales alternativas, válidas para el presente ejercicio, que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio, para adquirir eficacia plena.

Caso de no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición, y en el mismo plazo, a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando la reseñada documentación.

Igualmente, en caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará a la Comisión Paritaria del Convenio, junto con la documentación pertinente, que será la competente para resolver en definitiva, y en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Si la Comisión Paritaria no lograra un acuerdo, se someterá la cuestión a un arbitraje. El árbitro será designado por la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días, bien por elección directa o por insaculación de entre tres propuestos, a partir de la fecha de la resolución, donde se constate el desacuerdo.

El árbitro designado, dispondrá de un plazo de quince días para dictar laudo, sobre el descuelgue o no de la empresa solicitante, en lo referente a la aplicación del régimen salarial del convenio, y ello una vez examinada la documentación aportada por las partes y las alegaciones que se puedan presentar.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, ratificados por la Comisión Paritaria, los alcanzados por la Comisión Paritaria, o los laudos arbitrales, en su caso, serán inmediatamente ejecutivos, aunque estén sujetos a los recursos establecidos legalmente.

#### **Artículo 54. Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, para la vigilancia y control del presente convenio y que estará compuesto por seis personas, tres representantes de la parte empresarial y otros tantos de la parte social, recomendándose que de los componentes de esta comisión, dos al menos, uno por cada parte, deban de ser personas que hayan participado en la Meda Negociadora del presente convenio.

Cualquiera de las partes podrá convocar reuniones, notificándolas con 7 días hábiles, de antelación a la reunión, y con acuse de recibo. Estableciéndose a efectos de notificación los domicilios de la Asociación Empresarial y la de los Sindicatos, intervinientes en este convenio.

Por parte empresarial:

-Unión Murciana de Hospitales: Ronda de Levante, 7 Murcia.

Por parte social:

-Comisiones Obresas: C/ Corbalán, 6 Murcia.

-Unión General de Trabajadores: C/ Sta. Teresa, 16 Murcia.

-Unión Sindical Obrera: Alameda de Capuchinos, 16 Murcia

### **ANEXO I**

#### **Definición de las categorías profesionales**

**Grupo 1. Personal directivo.** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

##### **I 1 Director-Médico**

Corresponde al mismo:

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

-Cumplir y velar por el cumplimiento de las instrucciones relativas a las funciones asistenciales y hospitalarias.

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

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

-Asegurar el mantenimiento de la ética profesional en el establecimiento

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

-Presidir la Junta Facultativa y cuantas otras juntas y comisiones de carácter asistencial que existan en el establecimiento, siempre que por disposición de carácter general no correspondiere la presidencia a otra persona.

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

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

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

## I.2 Director Administrativo.

Corresponde al mismo:

-Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del centro.

-Ejercer las funciones como jefe de la unidad de los Servicios Administrativos.

-Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.

-Preparar el plan económico anual del establecimiento y su balance de resultado y organizar y dirigir la contabilidad del centro.

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

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

-Cuidar los abastecimientos del centro.

-Proporcionar adecuada instalación al personal del centro.

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

-Procurar la normalización y actualización de las técnicas administrativas.

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

-Cualquier otra función que le señale la Dirección del Centro.

## I.3 Subdirector Médico.

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

## I.4 Subdirector Administrativo.

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

**Grupo II. Personal Técnico:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales:

### II.1 Titulados Superiores.

#### 1.1 Letrado.

#### 1.2 Químico.

#### 1.3 Economista.

Son aquellos titulados superiores que realizan las funciones propias de su profesión.

### II.2 Titulados de Grado Medio.

#### 2.1 Graduado Social.

#### 2.2 Asistente Social.

#### 2.3 Profesor de Educación Física.

Son aquellos titulados de Grado Medio que realizan las funciones propias de su profesión.

**Grupo III. Personal Sanitario:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

### III. 1 Titulados Superiores.

#### 1.1 Médico Jefe de Servicio.

Corresponde al mismo:

-Organizar y dirigir el servicio dentro de las normas del reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la dirección.

-Ostentar la jefatura inmediata del personal sanitario que, con cualquier carácter, desempeñe un puesto de trabajo encuadrado o adscrito al mismo.

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

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

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

-Redactar un sucinto informe mensual al Director Médico, cumplimentado en forma normalizada, sobre la actividad del Servicio y sus necesidades, a los que acompañará copia de los partes estadísticos que estén en las normas del establecimiento.

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

-Celebrar reglamentaria y periódicamente sesiones clínicas

#### 1.2 Médico.

Corresponde al mismo.

-Cumplir los servicios de guardia que le señalen, a tenor del reglamento del centro o instrucciones correspondientes, desempeñando la misión asistencial que se le encomiende dentro del respectivo servicio.

-Cuidar de la debida confección de las historias

clínicas de los asistidos u hospitalizados, correspondientes a su servicio.

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

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

### 1.3 Farmacéutico.

### 1.4 Odontólogo.

Son aquellos titulados superiores que realizan las funciones propias de su profesión.

## III.2 Titulados de Grado Medio.

### 2.1 Jefe de Enfermería.

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

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

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

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

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

- Organizar, con la Dirección y participar en el programa de educación sanitaria y en la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.

- Disponer lo necesario para la continua formación del personal de enfermería a su cargo.

### 2.2 Supervisor de Enfermería.

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

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

- Acompañar al Médico en la visita a los hospitalizados.

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

- Velar por que sean observadas la prescripciones facultativas a los hospitalizados.

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

- Solicitar, ateniéndose a las normas del Reglamento los asistidos en las salas o servicios.

- Distribuir y coordinar de acuerdo con la jefatura auxiliar sanitario de su sala o servicio.

## 2.3 D.U.E., A.T.S., Enfermera y Matrona

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

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

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

- Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.

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

- Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.

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

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

## 2.4 Fisioterapeuta.

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

**Grupo IV. Personal Sanitario Auxiliar:** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

### IV.1 Técnico Especialista Sanitario.

Son aquellos trabajadores, que en posesión del título de F.P.2, de la rama Sanitaria, realizan funciones en Servicios especiales, tales como Laboratorio, Radiodiagnóstico, Anatomía Patológica, Medicina Nu-

clear, Radioterapia, Farmacia, etc. Teniendo como cometido principal:

- El de auxiliar a los Médicos, A.T.S. etc., en sus funciones técnicas. Asimismo se encargarán del inventario, manejo, control y mantenimiento de los equipos y materiales, utilizados en dichos servicios, a su cargo.

- Cumplir cuantas otras funciones de su competencia le sean indicadas por sus superiores gerárquicos o vengán determinadas en los reglamentos, o instrucciones generales de la Dirección del Centro.

#### IV.2 Auxiliar de Clínica.

En los establecimientos de hospitalización e internamiento, tendrán como contenido funcional:

- Preparar, distribuir, y, en su caso, administrar las comidas de los hospitalizados.

- Ayudar a los enfermos en su higiene general 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 A.T.S. cuando fuere preciso en la aplicación de medicamentos.

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

- Podrá recoger los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los A.T.S. o Médico responsable.

- Igualmente comunicará a los A.T.S. o Médicos responsables los signos que llamen su atención o las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.

En los establecimientos de asistencia y consulta, sin internamiento, las funciones de las auxiliares de clínica serán: La acogida y orientación de las personas que asisten 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 en los libros de registro, volantes y comprobantes y en general, todas aquellas actividades que, sin tener un carácter profesional sanitario titulado, viene a facilitar la función del Médico, D.U.E., A.T.S., etc.

#### IV.3 Celador

Tendrán a su cargo el traslado de enfermos, tanto dentro de la institución como en el servicio de ambulancias, siempre y cuando el paciente no necesite una atención especializada en dicho traslado.

- Ayudarán al personal sanitario de planta, titulado o auxiliar, en el movimiento y traslado de encamados que requieran un trato especial en razón de sus dolencias para hacerles la cama

- Ayudarán al baño de pacientes cuando no puedan hacerlo por si mismos, o cuando por circunstancias especiales concurrentes en el enfermo, no pueda este ser movilizado.

- Tramitarán y conducirán sin tardanza las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores. Así como habrán de trasladar, en su caso, de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario sanitario precisos.

- Realizarán excepcionalmente aquellas labores de limpieza que tengan una excepcional dificultad en el manejo de objetos, peso de los objetos, etc

- Cuidarán al igual que el resto de personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de enseres y ropas de la institución, evitando su deterioro o instruyéndolos en el uso y manejo de persianas, cortinas y útiles de servicio general.

- Servirán de ascensoristas cuando se les asigne especialmente este cometido.

- Avisarán de los desperfectos y anomalías que encontraran en el centro.

- En caso de ausencia del peluquero o por urgencia en el tratamiento rasurarán a los enfermos masculinos que vayan a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas en aquellas zonas de su cuerpo que lo requieran.

- En los quirófanos auxiliarán en aquellas labores propias del celador destinado a estos servicios.

- Ayudarán a las enfermeras o personas encargadas a amortajar a los enfermos fallecidos, corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario y la exposición del cadáver.

- Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.

- Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares y visitantes de los enfermos sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se están realizando a los mismos, y mucho menos informar sobre los pronósticos de su enfermedad, debiendo siempre orientar las consultas hacia el médico encargado de la asistencia del enfermo

- Los celadores de lavandería serán los encargados de llevar la ropa desde los diferentes servicios hasta el lavadero y viceversa, asimismo se encargarán de ayudar a la clasificación de la misma en el servicio de lavadero y plancha.

#### IV.4 Cuidador Psiquiátrico

Tiene el siguiente cometido funcional:

- Vigilar y controlar los hospitalizados, evitando riñas y fugas, cooperando, en su caso, a su traslado y ayudándoles en sus actividades de tipo social.

-Comunicar al personal titulado sanitario los síntomas que observa en la evolución de la conducta del hospitalizado.

-Ayudar al personal sanitario titulado en las revisiones y en las consultas que lo exijan, especialmente en la terapia ocupacional.

**Grupo V. Personal Administrativo:** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

#### V.1 Administrador.

Es el responsable de todos los servicios administrativos y estará a las órdenes de la dirección administrativa o de la gerencia, la cual podrá delegar funciones de la misma.

#### V.2 Jefe de Sección.

Corresponde al mismo:

-Dirigir la sección a su cargo, coordinando y controlando el buen funcionamiento de los distintos Negociados que lo integran.

-Cooperar con los demás jefes de sección, bajo las órdenes del Administrador, al mejor desarrollo de los asuntos administrativos.

-Sus funciones serán de apoyo a los puestos de trabajo desempeñados por el personal de este grupo profesional y ejecutarán las funciones que le sean delegadas.

#### V.3 Contable-Programador.

Son aquellos trabajadores, con los suficientes conocimientos técnicos de su especialidad, llevan a cabo, con iniciativa, y bajo su responsabilidad, con la máxima perfección, funciones de contabilidad o programación.

#### V.4 Oficial Administrativo.

Son aquellos trabajadores, que con iniciativa y responsabilidad, se dedican a la realización de los servicios auxiliares de la administración o informática.

#### V.5 Auxiliar Administrativo-Operador de Ordenador.

Son aquellos trabajadores, que sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a la realización de los servicios auxiliares de la administración o informática.

#### V.6 Recepcionista.

Serán aquellos trabajadores, que tienen por misión la recepción de enfermos, encargándose de la toma de datos relativos a los mismos, tanto personales como clínicos, asignándoles las correspondientes habitaciones y pasando nota de los ingresos, y salidas de enfermos diariamente, al correspondiente servicio administrativo.

#### V.7 Telefonista.

Serán los encargados de atender la centralita del servicio telefónico del centro, estableciendo las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior. Pondrán especial cuidado en el control de las llamadas que sostengan, tanto los enfermos, como sus acompañantes, así como las del personal del establecimiento, tomando razón de ellas y, efectuando el cobro de las mismas o dando nota de ellas al servicio administrativo.

#### V.8 Aspirante Administrativo.

Se entenderá por tal, al empleado menor de 18 años, que trabaja en funciones propias de administración, dispuesto a iniciarse en las mismas.

**Grupo VI. Personal Subalterno:** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

#### VI.1 Ordenanza

Se considerarán incluidos en esta categoría, a los que, en las oficinas o dependencias comunes, tienen por misión hacer los recados, recoger y entregar la correspondencia dentro del centro y vigilar las puertas de acceso a las dependencias administrativas.

#### VI.2 Portero.

Estarán incluidos en esta categoría los que efectúen la vigilancia de puertas y accesos a las distintas dependencias del centro. Cuidará de cumplir las instrucciones directas de la administración general y regulará igualmente la entrada del personal y visitantes.

#### VI.3 Vigilante Nocturno.

Es el trabajador que ejerce las funciones de portero, si bien referido a la jornada nocturna, debiendo, asimismo, vigilar el exterior del edificio, cuando así se lo ordene la Dirección o Administración.

#### VI.4 Botones.

Es el subalterno, menor de 18 años, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

**Grupo VII. Personal de Servicios Generales:** Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

#### VII.1 Gobernanta.

Es la trabajadora que por delegación de la Dirección, se halla al frente de los Servicios Generales de Cocina, Lavandería y Limpieza. Tendrá a su cargo, mediante inventario, el control del buen uso y economía del mobiliario, enseres, útiles de comedor y cocina y lencería del centro, así como conservación de los mismos. Supervisará asimismo todos los trabajos de Limpieza y Lavandería.

#### VII.2 Personal de Cocina y Cafetería.

##### 2.1 Jefe de Cocina.

Son los encargados de vigilar y dirigir la

condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, cuidando con esmero tanto de la presentación como del aprovechamiento de los alimentos integrantes en pro de un mejor servicio y economía. Coordinará y cumplimentará las dietas establecidas para los enfermos, por la sección médica correspondientes. A él estarán subordinados todo el personal destinado en su servicio, cuidando de que se cumplan sus instrucciones.

## 2.2 Cocinero.

Serán aquellos profesionales que, con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo, actúen a las órdenes inmediatas de Jefe de Cocina. Elaborarán los menús con sujeción a los regímenes alimenticios que se les facilite

## 2.3 Ayudante de Cocina.

Ayudarán al Cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional.

## 2.4 Jefe de Cafetería.

Será el encargado de ofrecer a los clientes los servicios del comedor o barra. Deberá cuidar que todo el personal a sus órdenes, cumpla con máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la Dirección, las faltas que observe en los efectos o utensilios, confiados a su custodia mediante inventario. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares.

## 2.5 Camarero.

Se encargarán de servir las comidas, tanto en el servicio de comedor como de barra, a los clientes del establecimiento. Igualmente estarán encargados del montaje de las mesas del comedor, así como a la retirada de viandas y utensilios de las mismas. Deberá conocer y manejar todos los útiles de trabajo (batidoras, cafeteras, planchas, etc.), así como realizar su limpieza.

## 2.6 Ayudante de Camarero.

Ayudará al camarero, en aquellos trabajos que exijan una menor formación profesional.

## 2.7 Fregador.

Son aquellos encargados de lavar la vajilla, cristalería, cubertería y resto del menaje de la dependencia. Tendrá especial cuidado en el manejo y conservación del material, evitando roturas y desperfectos, manteniendo el menor tiempo posible el material sucio. Tendrá a su cargo la limpieza de los útiles de cocina.

## 2.8 Pinché

Serán los encargados de la limpieza y preparación de los víveres, para su condimento. Cuidarán del encendido, mantenimiento y limpieza de cocinas, frigoríficos y demás maquinaria, así como de la limpieza de los útiles de cocina y comedor.

## VII.3 Personal de Almacén, Lavandería y Limpieza.

### 3.1 Encargado de Almacén, de Lavandería o de Limpieza.

Son aquellos que con responsabilidad propia y al

frente de un determinado número de personas o por sí solos, desarrollan la labor propia de cada caso

## 3.2 Mozo de Almacén.

Son aquellos empleados que tienen a su cargo las labores mecánicas en el almacén y ayudan a la medición, colocación, empaquetado y traslado de las mercancías almacenadas.

## 3.3 Lavandera-Planchadora.

Son las empleadas que realizan las funciones propias de su categoría a mano o mecánicamente, al tiempo que se dedican al planchado y secado de tejidos y ropas.

## 3.4 Limpiadora.

Son las empleadas que se ocupan del aseo y limpieza de las habitaciones, pasillos, quirófanos, cafeterías, oficinas y restantes dependencias del centro.

**Grupo VIII. Personal de Oficios Varios:** Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

### VIII.1 Jefe de Mantenimiento

Es el Jefe de Personal de los oficios que comprende este grupo. Distribuirá el trabajo entre el personal afecto al mismo, vigilando el cumplimiento de las órdenes de la Dirección. Recibirá de la Gobernanta los avisos de reparaciones más urgentes, dando cuenta a la Dirección. Inspeccionará el estado de las instalaciones, máquinas y motores

### VIII.2 Mecánico.

Son aquellos trabajadores encargados del cuidado y mantenimiento de las calderas de calefacción, frigoríficos, servicios de agua, gas, etc., debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento.

### VIII.3 Oficial 1.ª de Oficios Varios

Son aquellos empleados que ejecutan trabajos cualificados de una especialidad determinada, practicándolos y aplicándolos, con tal grado de perfección, rendimiento y responsabilidad, que no solo les permite realizar trabajos generales del mismo, sino aquellos que implican una especial pericia

### VIII.4 Oficial 2.ª de Oficios Varios.

Son aquellos empleados que ejecutan trabajos cualificados de una especialidad determinada, y que sin poseer los conocimientos, ni la pericia exigida a los Oficiales de 1.ª, pueden realizar los trabajos correspondientes a dicha especialidad, con la suficiente habilidad y rendimiento.

### VIII.5 Peón

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

Se entiende que las funciones propias de cada una de las categorías profesionales, aquí reseñadas no tienen carácter exhaustivo, sino meramente enunciativo.

## ANEXO II

## Tabla de salarios para 1997

| Categorías profesionales                | Nivel | 1997    |
|-----------------------------------------|-------|---------|
| <i>Personal directivo:</i>              |       |         |
| Director Médico                         | 1     | 166.051 |
| Director Administrativo                 | 1     | 166.051 |
| <i>Personal sanitario:</i>              |       |         |
| Jefe de Servicios                       | 2     | 152.072 |
| Médico                                  | 3     | 138.215 |
| Farmacéutico, Odontólogo                | 3     | 138.215 |
| Jefe de Enfermería                      | 4     | 119.978 |
| D.U.E., A.T.S., Enfermera y Matrona     | 5     | 101.742 |
| Técnico Especialista Sanitario          | 7     | 88.626  |
| Auxiliar Sanitario                      | 7     | 88.626  |
| Auxiliar de Clínica                     | 7     | 88.626  |
| Celador, Cuidador Psiquiátrico          | 8     | 88.626  |
| <i>Personal administrativo:</i>         |       |         |
| Administrador                           | 5     | 101.742 |
| Contable-Programador, Oficial Admtivo.  | 6     | 92.598  |
| Auxiliar Admtivo-Operador               | 7     | 88.626  |
| Recepcionista-Telefonista               | 7     | 88.626  |
| Aspirante Administrativo                | 10    | 65.002  |
| <i>Personal subalterno:</i>             |       |         |
| Ordenanza                               | 8     | 88.626  |
| Portero                                 | 8     | 88.626  |
| Vigilante Nocturno                      | 8     | 88.626  |
| Botones                                 | 10    | 65.002  |
| <i>Personal de servicios generales:</i> |       |         |
| Gobernanta                              | 5     | 101.742 |
| Jefe de Cocina o Cafetería              | 6     | 92.598  |
| Jefe de Mantenimiento                   | 6     | 92.598  |
| Encargado de Almacén                    | 6     | 92.598  |
| Encargado de Lavandería o Limpieza      | 6     | 92.598  |
| Cocinero, Camarero                      | 7     | 88.626  |
| Mecánico, Oficial 1. <sup>a</sup>       | 7     | 88.626  |
| Ayudante de Cocina o de Camarero        | 8     | 88.626  |
| Oficial 2. <sup>a</sup>                 | 8     | 88.626  |
| Mozo de Almacén                         | 9     | 88.626  |
| Lavandera-Planchadora                   | 9     | 88.626  |
| Fregadora, Limpiadora                   | 9     | 88.626  |
| Peón                                    | 9     | 88.626  |
| Pinche                                  | 10    | 65.002  |