

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: CONVENIOS COLECTIVOS

Expediente: 4/04 3400175

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector PLURAL DE EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA Y ASISTENCIA, para Palencia y provincia, presentado en esta Oficina Territorial con fecha 27-06-2003, a las efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscritos por los representantes legales de las empresas, de una parte y por CC.OO. y U.G.T., de otra, el día 25-03-2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R. D. Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y en la Orden de 12-9-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA:

1. - **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. - **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia, a dieciocho de marzo de dos mil cuatro.-
El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO PLURAL DE EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN, CONSULTA Y ASISTENCIA DE LA PROVINCIA DE PALENCIA. 2003-2004

CAPÍTULO I

OBJETO Y EXTENSIÓN

Artículo 1º - Ámbito de aplicación:

El presente convenio resulta de aplicación a las empresas y personal que trabaja en el Centro Asistencial San Juan de Dios, Complejo Hospitalario "San Luis", Clínica Virgen de la Salud, resultando de aplicación generalizada para todas aquellas empresas del sector que venían aplicando el anterior Convenio Provincial de Hospitalización, Consulta Asistencia de la Provincia de Palencia y no se hubiera descolgado de mutuo acuerdo de la aplicación del mismo.

Artículo 2º - Vigencia del Convenio:

La duración del convenio será de dos años considerándose su entrada en vigor el día 1 de enero de 2003, y finalizando el 31 de diciembre de 2004, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, con las salvedades que puedan determinarse.

Artículo 3º - Prórroga:

El presente convenio quedará denunciado automáticamente en la fecha de su caducidad, considerándose prorrogado el mismo en todo su articulado en tanto no se firme otro que lo sustituya sin perjuicio de que el nuevo convenio determine su retroactividad.

Artículo 4º - Ámbito personal:

Estarán sujetos a las estipulaciones de este Convenio todo el personal fijo o eventual que presten sus servicios en las empresas de actividades sanitarias o socio-sanitarias comprendidas en los establecimientos que determina el artículo 1º.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5º - Provisión de vacantes y plazas de nueva creación:

La provisión de vacantes y plazas de nueva creación se efectuará por el sistema de concurso- oposición, interviniendo dos representantes del personal en la calificación de las pruebas realizadas. Superada la fase de oposición se reconoce al personal de la empresa, por orden de rigurosa antigüedad, la posibilidad de optar a dicha plaza, limitándose esta opción por una sola vez, durante el plazo de un año.

Para la ocupación de plazas vacantes se dará preferencia al reingreso de excedencias.

El personal puede promocionar, siempre y cuando posea la titulación exigida para el nuevo puesto.

Artículo 6º - Ceses en la empresa:

El personal viene obligado a comunicar su cese voluntario en la Empresa con quince días naturales de antelación. El incumplimiento de esta obligación llevará consigo la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones que pudieran corresponderle, así como del resto de los pluses que sean prorrateables, en la liquidación que se efectúe en su cese.

En caso de preaviso con menos de quince días, la deducción será proporcional en cuantas quinceavas partes como días falten para llegar a los quince.

En la realización de la liquidación definitiva (finiquito) se estará a lo dispuesto en el artículo 49.2 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7. - Compensaciones y absorciones:

Teniendo en cuenta la naturaleza de este convenio, las disposiciones futuras que impliquen variación en todo o en cualquiera de los conceptos retributivos únicamente tendrán efectos prácticos si globalmente considerados y sumados a los que tiene actualmente y en cómputo anual, superan al nivel total de este Convenio.

Las mejoras que voluntariamente hubieran concedido las empresas a su personal a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas por el mismo o modificadas en su cuantía.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8. - Cuadro salarial:

El incremento salarial para el año 2003 será del 3%, y para el año 2004 será del IPC real más 0'40 puntos, para todos los conceptos retributivos de convenio, salvo en los que se especifique una cantidad mayor.

La Tabla Salarial del presente Convenio se detalla como anexo al final del texto del mismo.

Artículo 9. - Antigüedad:

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán premios de antigüedad consistentes en trienios del 5 por 100 mensualmente, del Salario Base, computándose con este porcentaje, hasta un tope máximo del 60 por 100, y con el mismo porcentaje del 5 por 100, y con el mismo tope del 60 por 100, se computarán todos los trienios que el personal tenga devengados.

Artículo 10. - Plus de asistencia:

Al objeto de premiar al personal incluido en el presente Convenio, que durante un mes haya asistido al trabajo sin tener falta injustificada alguna, se le concederá un premio de 22'28 euros, si hubiere faltado dos días como máximo, el premio será de 9'16 euros, perdiéndose en caso de más de dos faltas, para el 2003 y de 22'81 euros y 9'38 euros, respectivamente para el 2004.

A estos efectos, no se consideran faltas de asistencia al trabajo las vacaciones, las licencias retribuidas consignadas en el art. 24 del presente Convenio, ni tampoco las producidas por el personal que ostente cargos sindicales, y siempre que éstas obedezcan a motivos relacionados con el cargo, por tener la consideración de carácter público así como el periodo de baja por accidente laboral o enfermedad debidamente justificada.

Artículo 11. - Plus de turnicidad:

El plus de turnicidad durante la vigencia de este Convenio será de 25'43 euros mensuales para el personal que realice su trabajo en turnos rotatorios de mañana y tarde, durante el 2003 y de 26'04 para el 2004.

Artículo 12. - Plus de nocturnidad.

El personal que realice su jornada en horario nocturno, teniendo este carácter la que se realiza de las 22.00 horas a las 8.00 horas del día siguiente, la cuantía de este plus, será de 12 euros mensuales para el año 2003 y de 18 euros mensuales para el 2004.

Las cuantías más favorables que existan en alguno de los centros se mantendrán.

Artículo 13. - Trabajos penosos, tóxicos, y peligrosos:

El personal afectado por este Convenio, percibirá por los conceptos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, la cantidad de 6'00 euros mensuales en el año 2003 y 8'00 euros mensuales en el año 2004. Esta cantidad será única y global y comprende la existencia presente o futura que pueda concurrir o declararse por uno o más de los conceptos anteriores.

Artículo 14. - Pagas extraordinarias:

El personal afectado por este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias, en marzo, julio y navidad, cada una de

treinta días de salario pactado en el presente texto, más la antigüedad correspondiente.

La paga de marzo, podrá ser prorrateada entre los meses del año, si existe acuerdo expreso entre la empresa y el comité o representantes legales de los trabajadores. Si en alguna empresa existiera actualmente acuerdo sobre este prorrateo, se continuará su aplicación.

Para el personal eventual serán prorrateables de acuerdo con el tiempo trabajado en la empresa, computándose las fracciones de mes como completas.

Artículo 15. - Horas extraordinarias:

Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se retribuirá con un incremento del 75% respecto de la hora ordinaria.

Con el objeto de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se tendrán presentes los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por periodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la prestación de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa a los/as delegados/as de personal y delegados/as sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y la representación legal del personal determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 16. - Dietas y desplazamientos:

Las dietas por desplazamiento del personal afectado por el presente convenio serán abonadas a razón de 15'78 euros/día, siempre y cuando no tengan que pernoctar fuera de su domicilio; en caso contrario la cuantía será de 17'69 euros/día, para el 2003 y 16'16 euros /día y 18'11 euros/día para el 2004.

Los desplazamientos o importe del viaje serán, en todo caso, por cuenta de la empresa.

Artículo 17. - Actividad extra-hospitalaria.

Con atención a pacientes o residentes que realice fuera de la jornada en uno o varios días, tendrá una retribución adicional de 52'27 euros/día y de 62'73 euros/día para el 2003 y de 53'53 euros/día y 64'23 euros/día para el 2004, según se trate de personal auxiliar o técnico, respectivamente.

Artículo 18. - Manutención y alojamiento:

Al personal afectado por este Convenio que gozase de beneficios de manutención y alojamiento en régimen total o parcial, le serán efectuadas en sus correspondientes salarios las siguientes deducciones:

- Personal interno: 57'43 euros mensuales para el 2003 y 58'81 euros mensuales para el 2004.
- Personal semi-interno: 38'30 euros mensuales para el 2003 y 39'21 euros mensuales para el 2004.

El personal de cocina, en todas sus categorías, tendrá derecho a las comidas que hayan de efectuarse durante el horario de permanencia habitual en el trabajo, sin detrimento alguno del salario.

Artículo 19. - Anticipos:

El personal fijo podrá solicitar anticipos por importe de hasta dos mensualidades de sus retribuciones líquidas, que serán reintegradas en el plazo de doce meses siguientes a aquél en que se hubieren abonado.

El número máximo de personas que podrán estar disfrutando simultáneamente de éste beneficio no excederá del 10% de la plantilla.

Las empresas concederán o denegarán discrecionalmente las peticiones que se formulen, en cuanto a las causas que lo motiven.

CAPÍTULO V

JORNADA, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 20. - Jornada de trabajo:

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral será de treinta y ocho horas semanales, equivalente a mil setecientos veintinueve horas anuales de trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada, si la hubiere.

Las empresas quedan facultadas para adaptar los nuevos regímenes horarios del personal, como consecuencia de las jornadas pactadas, bien en cómputo diario, semanal o anual, en la forma en que organizativa y funcionalmente estimen adecuado.

Con independencia de lo anterior, las empresas podrán organizar el trabajo en turnos, si es que existen, pudiendo igualmente cambiar los horarios de cada turno dentro de los mismos cuando circunstancias excepcionales así lo aconsejen. En caso de no existir acuerdo entre las empresas y representantes legales del personal, se estará, a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante ello, los cómputos horarios que se establezcan para el personal en régimen de turnos, se efectuarán de tal manera que las personas afectadas disfruten de compensación por exceso de jornada realizada en cómputo anual, de los siguientes descansos conforme a la forma que tradicionalmente se venían disponiendo. Doce días, que ya quedaron consolidados en el año 1993. Salvo que por Convenio Colectivo de mutuo acuerdo las partes dispusieran de una nueva situación.

El personal que realice su jornada en régimen de jornada continuada, disfrutará en cada una de ellas de un descanso de veinte minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Las empresas vendrán obligadas a ajustar su calendario laboral antes del 31 de enero de cada año con los Comités de Empresa.

Artículo 21. - Plus de jornada partida:

Se establece un plus de Jornada partida de 49'96 euros mensuales, para todo el personal que habitualmente tenga este tipo de jornada, durante el 2003, y de 54 euros mensuales para el 2004. Donde esta cuantía sea superior se mantendrán las mejoras existentes.

Artículo 22. - Festividades:

Los domingos se concederán a todo el personal una hora para el cumplimiento de sus deberes religiosos, computable como jornada, sin perjuicio del día de descanso semanal a la que por Ley tiene derecho.

Artículo 23. - Vacaciones:

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, para todo el personal.

Se pacta como meses de disfrute del período vacacional los de julio, agosto y septiembre, pudiendo realizarse en meses distintos a los establecidos, previa solicitud a la empresa y concurrencia de acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

La empresa y el personal, a través de la representación legal del personal o el Comité de Empresa, fijarán de mutuo acuerdo las fechas para el disfrute de las mismas, en calendario al efecto antes del 31 de marzo de cada año.

En caso de incapacidad temporal por Accidente Laboral, se suspenderá el inicio de las vacaciones anuales, reanudándose el disfrute de las mismas en las fechas, que se pacten, de común acuerdo, entre empresa y trabajador.

Artículo 24. - Licencias:

Se concederán permiso y licencias sin descuento alguno de sueldo o salario real, en la cuantía y concepto que a continuación se señala, a todo el personal que se halle prestando servicios en la empresa en el momento de su solicitud.

- En caso de nacimiento de hijo/a, de adopción de hijo/a, fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, ascendientes (padres y abuelos), descendientes (hijos y nietos), padres e hijos/as políticos o hermanos/as, tres días naturales. Será igualmente extensible a compañero/a.
Tendrá la consideración de enfermedad grave aquella que requiera hospitalización.
Cuando estos supuestos tengan lugar a más de 50 kilómetros desde Palencia, la duración de la licencia será de 4 días naturales.
- En caso de hermanos/as políticos, dos días.
- En los mismos casos respecto a tíos carnales, a sobrinos carnales, un día.
- Por matrimonio, diecisiete días.
- Por boda de hijos/as o hermanos/as consanguíneos/as o políticos/as, un día natural, ampliable a tres en caso justificado por distancia.
- El día de la boda de padres, madres o padres, madres políticas/os.
- El día de la primera comunión y de bautizo de hijos/as y nietos/as, siempre que coincida con el día habitual de trabajo.
- Para asistencia a consulta médica para el personal o para acompañar a hijos/as menores de edad: dos

horas. Por encima de este período se utilizarán los días de libre disposición.

En los centros donde se viniese practicando condiciones más favorables, se mantendrán las mejoras existentes.

- i) Un día por traslado de domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, y por un límite de setenta horas anuales, para la celebración de exámenes de carácter oficial, debiendo justificar el personal afectado tal motivo.

Artículo 25. - Días de libre disposición:

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a cinco días de libre disposición. La utilización de dichos días no conllevará descuento alguno en sus retribuciones.

Artículo 26. - Compensación de festivos no domingos:

Cuando por aplicación del cuadrante de turnos que corresponda, y sin perjuicio del cómputo horario que se establezca para cumplir con la jornada efectiva anual pactada, un/a trabajador/a que tenga que prestar servicios en un día festivo no-domingo, disfrutará un día de descanso adicional por cada tres días festivos no domingos trabajados, entendiéndose que su disfrute podrá distribuirse día a día o de forma acumulada total o parcialmente.

No obstante lo anterior, se podrá optar por percibir la retribución del día festivo no-domingo trabajado como horas extraordinarias, siempre y cuando que con su realización supere la jornada efectiva anual pactada. En este caso no tendrá derecho a disfrutar el descanso compensatorio correspondiente al día festivo no-domingo trabajado, ni al descanso adicional previsto en el párrafo precedente.

Adicionalmente se establece un plus de 8'48 euros, por cada festivo no-domingo trabajado, durante el 2003 y de 8'68 euros en el 2004. Dicho plus se elevará a 12'70 euros en festivos no domingos trabajados siguientes: 1 y 6 de Enero, 2 de Septiembre y 25 de diciembre, durante el 2003 y de 13 euros en el 2004. Este plus de 12'70 ó de 13 euros también será percibido por el personal que trabaje en los días 24 y 31 de Diciembre, aún cuando estos días no tienen la consideración legal de festivos no domingos.

Artículo 27. - Trabajo en domingo:

Todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que realice su jornada de trabajo en domingo, disfrutará de un día de descanso adicional, que computará a todos los efectos como jornada de trabajo efectiva, por cada 23 domingos trabajados. En el caso de los trabajadores con contratos a Tiempo Parcial de fines de semana, se abonará como una jornada extraordinaria.

Artículo 28. - Reducción de Jornada por razón de guarda legal:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 7 años o un minusválido físico psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad grave no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores del mismo centro generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de la jornada por razón de la guarda legal es incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada durante el horario que sea objeto de la reducción.

CAPÍTULO VI

EXCEDENCIAS

Artículo 29. - Excedencias:

Además de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o disposiciones modificativas aplicables como régimen general, se concede una excedencia especial de hasta seis meses de duración, para el caso de enfermedad grave de familiares directos en primer grado de consanguinidad, con reingreso automático y notificación previa de quince días. En todo caso, antes de concluir el quinto mes de esta excedencia especial, el personal afectado deberá notificar a la empresa si opta por el reingreso o por proseguir como excedente bajo el régimen general, causando baja definitivamente en la empresa en el caso de que esta notificación no se curse.

Las excedencias reguladas en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán de la siguiente forma.

El personal con un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a una situación de excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año, ni superior a cinco. En el supuesto de que la excedencia sea por un plazo máximo de dos años, el personal afectado reingresará de forma automática en la empresa en un puesto de trabajo de la misma categoría del que desempeñaba, siendo necesaria la comunicación de su intención de reingresar con un mes de antelación a la fecha de terminación de la excedencia.

La comunicación deberá efectuarse por escrito y con acuse de recibo.

El personal afectado que no comunique su intención de reingresar con el tiempo y la forma señalados perderá el derecho de reingreso en la empresa.

Disfrutada una excedencia en la forma prevista anteriormente, no podrá disfrutarse otra de la misma naturaleza hasta transcurridos cuatro años desde la finalización de la anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no es de aplicación a las excedencias que hayan sido solicitadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

En el supuesto de que las empresas tengan un 2 por 100 de la plantilla en situación de excedencia, vendrán obligadas las mismas a contratar, y hasta ese límite, el personal adecuado, por medio de contratos de interinidad o eventualidad.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30. - Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, Facultades y Funciones:

Además de las expresamente recogidas por la Ley, tendrán las siguientes facultades y funciones:

- a) La negociación de los Convenios y pactos colectivos a nivel de empresa.
- b) Recibir trimestralmente información de la dirección de la empresa sobre la evolución general de la misma y con anterioridad suficiente en los casos de expediente de crisis y regulación de plantilla, para que puedan emitir sus informes antes de que dichos expedientes se tramiten ante la Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y de Servicios Sociales.
- c) Control y vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, realizando las mismas funciones que tienen los Comités de Prevención y Salud Laboral, en aquellos centros en que no estén constituidos.
- d) Visar las liquidaciones o finiquitos del personal que cese en la empresa.
- e) Recibir información con carácter previo, de cualquier tipo de medida disciplinaria que vaya a adoptar la empresa.
- f) Disponer de un local adecuado para el ejercicio de sus actividades.
- g) Disponer cada representante sindical de cuarenta horas mensuales normalmente retribuidas.
- h) Tablones de anuncios y derecho a distribuir publicaciones y folletos de interés sindical y laboral.
- i) Recibir de la empresa el material de oficina adecuado para su normal desenvolvimiento.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 31. - Complemento por incapacidad temporal:

Las empresas garantizarán el salario de cotización en los casos de baja por enfermedad, desde la fecha en que ésta se produzca y por un período máximo de ciento cincuenta días por año natural abonando el complemento necesario entre la indemnización por incapacidad temporal y la base de cotización del personal.

Artículo 32. - Bajas por accidente:

En los casos de baja por accidente laboral, la empresa garantizará el salario real por este concepto, abonando desde el primer día de la baja la diferencia existente entre la prestación que conceda la entidad aseguradora y la totalidad de los salarios que perciba el personal afectado.

Artículo 33. - Jubilación:

- La jubilación se producirá cuando el personal cumpla los 65 años, salvo que por falta de cotización no tenga derecho a pensión de jubilación, en cuyo caso permanecerá de alta en la empresa hasta que cumpla el mínimo de cotización, siempre que ello se produzca antes de los 69 años, momento en que causará baja definitiva.

- Al amparo de lo previsto en el R.D. 1194/85, podrán jubilarse al cumplir los 64 años aquellos trabajadores que cumplan los requisitos de dicha norma. En este caso la empresa deberá contratar a un trabajador desempleado por el año de diferencia y en los términos de ley. Esta jubilación será solicitada por el trabajador a la empresa con un preaviso mínimo de 1 mes y máximo de 6 meses, respecto a la fecha de cumplimiento efectivo de los 64 años.

Artículo 34. - Jubilación parcial:

- Se suprime el hasta ahora vigente artículo 34, denominado "premio por jubilación anticipada", que sólo recobraría vigencia en los mismos términos en el caso de que se derogue la actual normativa sobre jubilación parcial (Real Decreto 144/99 de 29 de enero y normas concordantes). En el caso de modificaciones legales parciales, corresponderá a la Comisión Negociadora decidir al término de la vigencia temporal del convenio que resulte, si se recupera el texto del artículo 34 del convenio 2000-2001 suprimiendo el artículo sobre jubilación parcial o si se mantiene este último continuando con la supresión del artículo 34 del texto existente hasta el año 2001. En caso de recuperación de su vigencia no será precisa la externalización de su cuantía.
- Los trabajadores afectados por este convenio podrán acogerse a la jubilación y trabajo parcial que se contempla en el Real Decreto 144/99 de 29 de enero y normas concordantes, que regula esta modalidad.

El porcentaje de trabajo y distribución horaria se pactarán entre la empresa y el trabajador/a y en caso de discrepancia podría mediar el Comité de Empresa.

El porcentaje de jubilación (jornada), será cubierto por la empresa con otro trabajador/a, conforme a la modalidad de relevo o la que resulte de aplicación legalmente y por un período máximo del tiempo restante hasta la jubilación plena del trabajador.

Quienes accedan a la jubilación parcial percibirán mensualmente un complemento salarial de jubilación parcial que sustituye al antiguo premio de jubilación (ex-artículo 34, de convenios anteriores) y que tendrá la siguiente cuantía:

- Jubilación parcial a los 60 años: 18'54 €/mes, en el 2003 y 18'98 €/mes en el 2004.
- Jubilación parcial a los 61 años: 15'45 €/mes, en el 2003 y 15'82 €/mes en el 2004.
- Jubilación parcial a los 62 años: 12'36 €/mes, en el 2003 y 12'66 €/mes en el 2004.
- Jubilación parcial a los 63 años: 9'27 €/mes, en el 2003 y 9'49 €/mes en el 2004.

Si la jubilación no tuviera lugar en los tres meses siguientes al cumplimiento de edad, se percibirá el complemento correspondiente al tramo de edad siguiente (con la sola excepción del primer año de aplicación, donde por razones de vigencia pudiera superarse este período de aplicación de tres meses).

La vigencia de este artículo no retroactivo será a partir de la publicación del convenio.

Quienes hubieran accedido a la Jubilación Parcial con anterioridad a esta negociación, percibirán desde el mes siguiente a la publicación del convenio, el complemento de jubilación parcial que corresponda al tramo de edad en que se encuentre.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 35. - Disposición general.

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 36. - Vigilancia de la salud.

Los centros garantizarán al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes a su trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal, se llevarán a cabo, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus posteriores disposiciones reglamentarias. No obstante, se efectuará por las empresas una revisión médica, al personal que lo desee, con carácter anual.

Corresponde a cada trabajador/a velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Las empresas formarán e informarán periódicamente al personal de todos los riesgos existentes, así como los medios para evitarlos y las responsabilidades que pudieran derivarse de su incumplimiento.

Artículo 37. - Comité de Prevención y Salud Laboral

Es el órgano colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa, en materia de prevención de riesgos. Tendrá una composición paritaria, y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el Empresario y/o sus representantes, de la otra.

En las reuniones del Comité de Prevención y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debaten en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité

Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa en representación proporcional a los delegados que componen dicho Comité. La duración el cargo será de cuatro años, a partir de la fecha que sean designados.

El Comité de seguridad y salud laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

El Comité de Prevención y Salud Laboral y los Delegados de prevención tendrán todas aquellas competencias y facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les atribuye.

Artículo 38. - Prendas de trabajo:

Se facilitará al personal afectado por el presente convenio dos uniformes al año y dos pares de calzado adecuado a su función, siempre que se justifique su necesidad. La entrega

de dichas prendas se efectuará cuando sea preciso. Así como uniformes adecuados para embarazadas y los equipos de protección individual necesarios.

Artículo 39. - Cambio de puesto por causa de salud.

La empresa procurará acoplar al personal que haya sufrido una grave merma física o psíquica a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que existan vacantes apropiadas a sus nuevas actitudes.

Se podrá recabar, si se considera conveniente, por parte de la Empresa, informes del Comité de Prevención y Salud Laboral.

Esta posibilidad de cambio de puesto de trabajo no operará en caso de declaración de Incapacidad Permanente Total para su actividad habitual.

Artículo 40. - Protección de la maternidad

1.- La evaluación de los riesgos laborales para la seguridad y salud de los trabajadores deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo, contenidos en los anexos I y II de la Directiva 92/85 CEE sobre protección de la salud y la seguridad de la mujer trabajadora embarazada que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no-realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación de las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique los servicios médicos del SACYL, con el informe del médico del SACYL que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

El empresario podrá solicitar, si lo considera conveniente, informes del Comité de Prevención y Salud Laboral, sobre la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo, por el órgano competente en materia de personal de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 3.- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior u otro puesto compatible con su estado.
- 4.- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico del SACYL que asista facultativamente a la trabajadora.

CAPÍTULO X

ORDENACIÓN JURÍDICA DE FALTAS Y SANCIONES

Artículo 41. - Principios de Ordenación: Definición y principios generales.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales.
3. Prevención: Se promoverán políticas de gestión y desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a la generación de un adecuado clima socio-laboral, previendo, en su caso, posibles procedimientos de ayuda en situaciones que requieran medidas de recuperación o rehabilitación.
4. Las faltas, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:
 - Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley, (artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).
 - Principio "non bis in ídem". Evitar que un mismo hecho sea sancionado más de una vez, sin que puedan imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o multa de haber.
 - Principio de proporcionalidad y ecuanimidad: Equilibrio que debe existir entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse.
 - Principio de audiencia previa en la forma que más adelante se regula, en armonía con lo previsto en el

Convenio 158 de la Organización Internacional de Trabajo.

- Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme el procedimiento legalmente establecido.

Artículo 42. - Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave.

1. Faltas leves:

Todas aquellas que comportando falta de diligencia debida o descuidos inexcusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:

- a) De tres a cinco faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
A estos efectos, se considerarán faltas de puntualidad las definidas como tales en el artículo 43 siguiente, sobre retrasos.
- b) La falta de asistencia al trabajo de un día en un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- c) La no notificación previa o en el plazo de veinticuatro horas de las razones de la ausencia al trabajo, salvo causa de fuerza mayor.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por un breve periodo de tiempo, siempre que el mismo no origine un perjuicio grave para la empresa, pues en tal supuesto operaría la calificación consiguiente.
- e) La desatención y falta de respeto o de corrección en el trato con los compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que no produzcan daños en el mismo.
- g) No llevar el uniforme en la jornada laboral, en aquellos puestos de trabajo que se haya determinado.

2. Faltas graves:

- a) De seis a nueve faltas de puntualidad injustificada en el periodo de un mes.
A estos efectos, se considerarán falta de puntualidad las calificadas como tales en el artículo (43) siguiente, sobre retrasos.
- b) La falta de asistencia al trabajo de dos días seguidos, o hasta cuatro días no consecutivos de un periodo de un mes sin la debida autorización o causa que lo justifique.
- c) La omisión o, no tramitación maliciosa o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia cuantificable en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número tres.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

- f) El incumplimiento de los deberes específicos, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, todas ellas cuando sean causa de perjuicio grave para el Servicio.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y en general bienes de la empresa, para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral cuando sean causa de perjuicio grave.
- h) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al normal desarrollo del trabajo o al proceso productivo. Asimismo, las faltas a las normas de higiene del personal sanitario, que pueda representar un riesgo para los pacientes.
Se considerará necesario que haya habido al efecto apercibimiento previo.
- k) Los malos tratos de obra o de palabra que suponga evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público y revistan acusada gravedad.
- l) El acoso sexual, cuando este se manifieste en forma de acoso ambiental, entendiéndose por tal cuando el sujeto activo del acoso crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
- m) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta a la amonestación verbal, dentro de un período de 180 días.
- n) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales,
- o) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y en disponer los medios adecuados para corresponder con el deber de protección en materias preventivas.

3. Faltas muy graves:

- a) 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.
- b) La impuntualidad no justificada en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida por escrito.
- c) La falta de asistencia al trabajo de tres días consecutivos o de cinco alternos en el periodo de un mes sin causa justificada.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca un perjuicio grave para la empresa.

- f) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute gravemente en el trabajo, siempre y cuando no esté diagnosticada como enfermedad.
- g) El incumplimiento de los deberes específicos, incluidos las normas de seguridad e higiene, todas ellas cuando sean causa de perjuicio muy grave para el Servicio.
- h) La inobservancia de los servicios mínimos de mantenimiento, en caso de huelga.
- i) El exceso arbitrario en el uso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje. Considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen con carácter laboral en el ejercicio de sus funciones, siempre que tenga lugar en el ámbito de la empresa.
- m) La reiterada no utilización de elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- o) La negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo de quien tuviera responsabilidades en hacerlas cumplir y que originen perjuicios personales o económicos graves.
- p) Las demás que, con el carácter de falta muy grave, se establezcan en una norma con rango de Ley.

Artículo 43. - Retrasos.

A los efectos señalados en la presente ordenación jurídica de faltas y sanciones, se considerarán falta de puntualidad los retrasos en la entrada al trabajo que a continuación se indican:

1. En los supuestos de horario flexible: Todo retraso injustificado más allá de los márgenes de flexibilidad establecidos para la entrada al trabajo.
2. Cuando no exista horario flexible. El retraso injustificado en la hora de entrada superior a los 5 minutos.

Los retrasos inferiores dentro del indicado margen de cinco minutos no se calificarán como falta de puntualidad, si bien dicho periodo tendrá la consideración de tiempo debido al trabajo a los correspondientes efectos.

Artículo 44. - Procedimiento sancionador

1. Régimen jurídico.
 - 1.1. La facultad de imponer sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, quien la ejercerá en la forma que establece el presente Convenio y conforme a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.
 - 1.2. Entra dentro de la competencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa hacer denuncia y/o propuesta a la Dirección de la misma

sobre hechos o actuaciones, en especial aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificados como falta a los consiguientes efectos.

- 1.3. En los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves siempre que la naturaleza y circunstancia de los hechos lo permita y no se agoten los plazos legales de prescripción, el trabajador dispondrá de cuatro días hábiles para contestar a la comunicación realizada por la empresa sobre los hechos que se le imputan. Transcurrido dicho periodo la empresa comunicará, en su caso, la sanción impuesta.

El plazo indicado en el apartado anterior será de observancia obligatoria, haciéndolo, en consecuencia compatible con lo previsto en materia de prescripción.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El trabajador, por su parte, habrá de firmar el correspondiente "enterado", pudiéndose acudir en su defecto a cualquier otra forma acreditativa de la recepción por el trabajador de la comunicación de la empresa.

- 1.4. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores de la empresa.
- 1.5. Tratándose de sanciones por faltas graves o muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, y constándole formalmente esta circunstancia a la empresa, se deberá dar audiencia previa al delegado sindical correspondiente en la empresa.
- 1.6. En el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves a miembros del Comité de empresa, delegados de personal delegados sindicales o delegados de salud laboral, será obligado la apertura de expediente contradictorio en el que será oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal, salud laboral y/o sindicales.

La comunicación de apertura de tal expediente conllevará el inicio del plazo de cuatro días hábiles para la audiencia previa, incluyendo la fecha, los hechos en que se fundamenta y la infracción normativa que se le imputa. Durante este trámite, podrán articularse las alegaciones y pruebas oportunas y aportarse cuanto a su derecho convenga. Pudiéndose ampliar hasta diez días más si así se instara por el interesado.

Finalizado el expediente contradictorio, en su caso se procederá a la imposición de sanción o a la anulación del mismo, entendiéndose durante la tramitación del mismo suspendidos los plazos de prescripción de la falta.

- 1.7. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la Jurisdicción competente, en los términos regulados por la Ley de Procedimiento Laboral (artículos 114 y siguientes).

Artículo 45. - Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las faltas graves a

los veinte días y, para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Ahora bien, en aquellos supuestos en que la falta sea descubierta como consecuencia de auditoría, el cómputo de los plazos antes señalados comenzará a partir de la fecha en que se emita el correspondiente informe del auditor.

Artículo 46. - Sanciones

Las sanciones máximas que pueden imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes
- Despido disciplinario.

Artículo 47. - Suspensión.

Se establece la posibilidad de que la sanción impuesta se pueda cumplir en los tres meses siguientes o que se pueda dejar en suspenso, sometida a la condición de que en el periodo de un año no se cometa ninguna otra falta objetiva.

Artículo 48. - Cancelación.

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos al cumplirse los siguientes plazos: Las leves a los seis meses, las graves a los dieciocho meses y las muy graves a los treinta y seis meses

La cancelación podrá operar en su caso con plazos mas reducidos, a petición del interesado y en función de las circunstancias concurrentes.

CAPÍTULO XI

COMPOSICIÓN PARITARIA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

Artículo 49. - Comisión paritaria:

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de lo pactado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, existirá una Comisión Paritaria, constituida por cuatro personas que representen a la empresa y cuatro personas que representen al personal laboral. Ambas partes tendrán potestad para nombrar a sus representantes cuando sea necesario la formación de dicha comisión.

Artículo 50. - Funciones:

Ambas partes convienen en someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como conse-

cuencia de la aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante otras jurisdicciones.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ADICIONALES

Artículo 51. - Disposición Transitoria: Suspensión del inicio de las vacaciones anuales.

La suspensión del inicio de las vacaciones anuales en caso de incapacidad temporal por accidente laboral, contemplada en el Art. 23 del presente Convenio Colectivo, se pacta como cláusula obligacional, con vigencia hasta el 31/12/04.

Artículo 52. - Disposición Adicional: Contratación temporal.

A partir del 1 de enero de 1997 las empresas afectadas por el presente convenio podrán realizar contratación temporal conforme a la normativa vigente por acumulación de tareas, y pactándose que podrán tener una duración máxima de doce meses referidos a un periodo de dieciocho meses.

Se entiende por acumulación de tareas, a parte de los previstos en la normativa de carácter general, a las necesidades puntuales y estructurales que puedan surgir en cada uno de los Centros.

Esta ampliación tendrá la vigencia del propio convenio o sus prórrogas en negociación.

Igualmente se conviene que habiéndose superado la fecha de 17 de mayo de 1998 y en concordancia con lo dispuesto en el R. D. Ley 8/97 y 9/97 de 16 de mayo, así como R. D. Ley 63/97, 64/97 de 26 de diciembre, así como R.D. Ley 15/98 y R.D. 5/2001 de 2 de marzo y R.D. Ley 12/2001 de 9 de julio se puedan reconvertir los contratos temporales a fijos durante el período subsiguiente legal, con las bonificaciones o beneficios fiscales establecidos o que puedan establecerse de los mismos en un futuro.

En definitiva, es el espíritu de esta cláusula adicional el permitir la contratación eventual hasta un máximo de doce meses en un período de dieciocho, así como regular la contratación temporal conforme a las diversas modalidades permitidas en la ley y cumpliendo los requisitos que para cada modalidad se establezcan, aprovechando las posibilidades de bonificación o incentivos a la contratación existente o que puedan existir durante la vigencia de este Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO

<i>Categoría</i>	<i>Año 2003</i>	<i>Año 2004 (provisional)</i>
Médico/a especialista o farmacéutico/a.....	1.239,30	1.269,04
Médico/a adjunto/a, Interno/a o de Guardia.....	1.205,82	1.234,76
Psicólogo/a.....	1.205,82	1.234,76
Jefe/a de Personal.....	1.100,36	1.126,77
A.T.S./D.U.E., Comadrona.....	989,17	1.012,91
Fisioterapeuta.....	989,17	1.012,91
Educador Especial.....	989,17	1.012,91
Asistente Social/ Trabajador/a Social.....	989,17	1.012,91
Terapeuta Ocupacional.....	989,17	1.012,91
Monitor/a Ocupacional.....	834,16	854,18

<i>Categoría</i>	<i>Año 2003</i>	<i>Año 2004 (provisional)</i>
Personal Subalterno Sanitario		
Sanitario/a, Mozo/a Clínica, Auxiliar de Clínica, Cuidador/a, Ayudante Sanitario/a y Monitor/a- Cuidador/a.....	733,03	750,62
Personal de Cocina:		
Cocinero/a.....	792,14	811,15
Ayudante de Cocina.....	733,03	750,62
Fregador/a.....	733,03	750,62
Jefe/a de Economato.....	792,14	811,15
Personal de Servicios Generales:		
Encargado/a de servicios.....	851,22	871,65
Personal de plancha, lavandería o limpieza, Pinche de Office.....	733,03	750,62
Personal de Oficinas Varios:		
Mecánico/a-Calefactor/a.....	851,22	871,65
Calefactor/a.....	733,03	750,62
Conductor/a con permiso C o D.....	851,22	871,65
Conductor con permiso B.....	792,14	811,15
Electricista, fontanero/a, pintor/a, albañil, barbero/a y conserje.....	851,22	871,65
Jardinero/a, hortelano/a, vaquero/a, sastre/a, zapatero/a.....	792,14	811,15
Portero/a, vigilante nocturno/a y ordenanza, telefonista y ascensorista.....	733,03	750,62
Ayudante y mozo/a.....	733,03	750,62
Personal de comedor:		
Camarero/a.....	733,03	750,62
Personal administrativo:		
Administrador/a.....	1.100,36	1.126,77
Jefe/a de contabilidad.....	1.028,53	1053,21
Oficial/a administrativo/a de 1ª.....	969,46	992,72
Oficial/a administrativo/a de 2ª.....	910,36	932,20
Auxiliar administrativo/a.....	851,22	871,65

(*) Las funciones de pinche de office serán las siguientes:

- Traslado de los carros de la cocina a las salas y viceversa.
- Mantenimiento de la vajilla y menajes propios de las comidas.
- Mantenimiento del Office en perfecto estado de limpieza e higiene.
- Traslado del material desechable.
- Realización de zumos, purés e infusiones.