

Este acuerdo tiene carácter parcial y deberá ser integrado en el acuerdo general que ambas representaciones y las autoridades representativas incluyan respecto al régimen de cotización de estos "extras a la Seguridad Social".

3. Condiciones salariales.—Los servicios se pagarán de la siguiente forma:

- Hoteles de 5 estrellas: 59,25 euros.
- Hoteles de 4 estrellas: 52,64 euros.
- Hoteles de 3 estrellas: 48,03 euros.

4. Servicios prestados fuera de Madrid.—Los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid tendrán un recargo de 22,92 euros sobre los establecidos en el apartado anterior, con independencia del transporte ordinario, que será de cuenta de la empresa.

5. Duración del servicio.—Los servicios tendrán una duración de cuatro horas, computándose como extraordinarias las que excedan de este límite.

6. Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán en todo tipo de establecimientos a razón de 15,13 euros la hora.

7. Comidas.—La comida será facilitada por la empresa en los servicios de almuerzo o cena, precisamente en los quince minutos anteriores al servicio, entendiéndose que los quince minutos forman parte de la jornada pactada en el apartado 5.

8. Ropa de trabajo.—El uniforme de los trabajadores afectados por el presente convenio será: Chaquetilla blanca, camisa blanca, pantalón negro, calcetines negros, zapatos negros y lazo blanco o negro.

Cuando la empresa exija el uso de frac o smoking, deberá indemnizar al trabajador con un plus especial de 13,50 euros por cada servicio que realice durante la vigencia del presente convenio.

9. Montaje del mobiliario y puesta a punto del servicio.—Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general de mobiliario y es competencia de los trabajadores extras la puesta a punto del servicio y del "desbarase".

10. Cuando un trabajador de servicios extras haya realizado (mediante contratación directa o indirecta por la empresa) un total de 150 servicios o seiscientos horas, computados en el período de un año a contar desde la fecha de la publicación del convenio, el citado trabajador tendrá derecho a reclamar su fijeza en la citada empresa donde haya realizado los servicios.

A partir de la fecha en que haya adquirido su fijeza, tal y como se detalla en el párrafo anterior, se le garantizará un contrato a tiempo parcial al menos por dos tercios de los servicios u horas realizadas y conforme al salario estipulado en el Anexo III del presente convenio.

El número de horas complementarias que se podrá contratar para este tipo de contrato (contratos fijos) será de hasta un 60 por 100 de las horas ordinarias.

(03/14.041/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de "Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos", suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, CC OO, SATSE y UGT (código número 2801575).

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de "Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos", suscrito por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, CC OO, SATSE y UGT el día 5 de abril de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,

y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

### RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

### CONVENIO COLECTIVO 2005-2007 PARA "ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS" DE LA COMUNIDAD DE MADRID

#### Capítulo 1

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio, que ha sido negociado por las representaciones sindicales de CC OO, SATSE, UGT de Madrid y por la Asociación de Centros y Empresas de Hospitalización Privada de la Región Centro, habiéndose reconocido las partes la representación suficiente, será de aplicación en la Comunidad de Madrid, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo entre las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultas y laboratorios de análisis clínicos o de asistencia y consulta, y el personal dependiente de las mismas.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El presente convenio autonómico regula las relaciones de trabajo entre las empresas que desarrollan su actividad dentro del grupo de "Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos" de la Comunidad de Madrid, con la sola excepción de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de ámbito autonómico, extendiéndose a toda la Comunidad de Madrid, quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el artículo anterior.

Art. 4. *Ámbito personal.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en las empresas afectadas por el mismo y reguladas por la legislación laboral vigente, de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5. *Vigencia.*—La duración de este convenio se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente en que aparezca publicado en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, a excepción del incremento salarial, que retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2005, y sin perjuicio de lo establecido en el complemento de antigüedad regulado en el artículo 16; siendo igualmente una excepción la jornada laboral, que retrotraerá sus efectos al 1 de enero de 2006, computándose por tanto la jornada anual pactada para ese año del 1 de enero al 31 de diciembre de 2006.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Art. 7. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual.

Art. 8. *Neutralización de mejoras legales.*—Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes por este convenio superan el nivel total de estos.

Art. 9. *Mejoras pactadas.*—Las condiciones pactadas serán compensables con las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas (mejora de salarios, pluses de puntualidad, asistencia, etcétera).

Art. 10. *Nulidad parcial del texto acordado.*—Si la autoridad laboral estimase que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes. En el supuesto de que la autoridad competente, en uso de sus facultades adoptara medidas (citadas anteriormente), la comisión negociadora deberá reunirse para considerar si cabe modificación, manteniéndose la vigencia del resto del articulado del convenio, o si, por lo contrario, la modificación de aquella o aquellas cláusulas obliga a revisar las condiciones recíprocas que las partes hubieran pactado.

## Capítulo 2

### *Dirección y control de la actividad laboral*

Art. 11. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional recogida en los Anexos II y III del presente convenio.

Podrá el empresario, en uso de estas facultades, 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 la adopción de tales medidas la consideración debida a la dignidad humana del trabajador. En todo caso, ambas partes se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

## Capítulo 3

### *Jornada de trabajo, permisos y vacaciones*

Art. 12. *Jornada.*—Jornada continuada. Será de 1.700 horas en cómputo anual del 1 de enero al 31 de diciembre de 2006. Y a partir del 1 de enero de 2007 será de 1.692 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas ni superior a diez. Librarán un día y medio ininterrumpido, correspondiente al descanso semanal obligatorio. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Jornada partida. Tanto para el personal externo como interno. Será de 1.700 horas en cómputo anual del 1 de enero al 31 de diciembre de 2006. Y a partir del 1 de enero de 2007 será de 1.692 horas en cómputo anual. Diariamente la jornada no podrá ser inferior a siete horas ni superior a diez. Librarán con carácter obligatorio y de forma consecutiva dos días a la semana. Deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

No obstante, la empresa y los trabajadores, con el comité de empresa, podrán negociar otro tipo de jornada y los descansos correspondientes para regular las situaciones especiales que puedan plantearse.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio del año 1996 viniera prestando su jornada en horario partido, seguirá desarrollando esa sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su caso (jornada, horario, descanso, retribuciones, etcétera), salvo en lo referido en jornada anual, que sobre la jornada vigente en el año 2004, mantenida en el año 2005, se reducirá en dieciséis horas más en el 2006 y en ocho horas más en el año 2007.

No obstante, dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento a partir de la entrada en vigor de este convenio por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada partida con carácter general. Transcurrido

un año desde la solicitud del trabajador sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Jornada nocturna. La jornada nocturna será de 1.690 horas en cómputo anual del 1 de enero al 31 de diciembre de 2006. Y a partir del 1 de enero de 2007 será de 1.680 horas en cómputo anual. La jornada nocturna será de diez horas y deberá mediar un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente; quienes realicen esta jornada percibirán un incremento del 25 por 100 de las cantidades señaladas en el Anexo I como “módulo nocturno”.

El personal que con anterioridad a la entrada en vigor del convenio del año 1996 viniera prestando su jornada en horario nocturno, seguirá desarrollando esa sin ningún tipo de variación en sus condiciones laborales, en su caso (jornada, horario, descanso, retribuciones, etcétera).

No obstante, dicho personal, previo acuerdo con la empresa, podrá optar en cualquier momento, a partir de la entrada en vigor de este convenio, por prestar sus servicios en los términos expresados para la jornada nocturna con carácter general. Transcurrido un año desde la solicitud sin que el acuerdo se hubiera producido, el trabajador se incorporará de forma automática al nuevo régimen de jornada.

Art. 13. *Permisos.*—Las empresas concederán licencias retribuidas a todo el personal de plantilla que lo solicite, siempre que medien las siguientes causas por el tiempo que se indica:

- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Tres días naturales, ampliables a cinco, si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo, en casos de enfermedad que conlleven hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo, para el caso de los parientes relacionados en el párrafo anterior. Dichos días se conceden con el objeto de dedicarlos al cuidado y asistencia del familiar enfermo.
- Cuatro días naturales por alumbramiento de la esposa. Podrá ampliarse a cinco días cuando el alumbramiento se produjera en provincia distinta de la que resida habitualmente el trabajador.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- Un día por razón de boda de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres si la celebración de la misma se llevara a efecto en provincia distinta a la residencia habitual del trabajador.
- El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, tales como citaciones, exhortos, juicios, etcétera.

Dichas ausencias deberán ser justificadas con posterioridad con el correspondiente documento.

- Un día por razón de comunión o bautizo de hijos/as, hermanos/as y nietos/as.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo (artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de PR).

Lactancia.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

El período de tiempo de lactancia lo podrá disfrutar el padre, teniendo que justificar documentalmente que la madre no disfruta de dicho tiempo mediante un certificado de empresa.

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

Vacaciones.—Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutará obligatoriamente de un mes de descanso retribuido al año, preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período o en dos fracciones de quince días, siempre que haya acuerdo entre las partes, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicio tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción del día resultante.

Los turnos se distribuirán, respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

En aquellas empresas en que dicho sistema se aplique por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de antigüedad.

En caso de producirse nuevas incorporaciones por traslado voluntario del personal procedente de otro servicio, se respetará la programación de vacaciones de ese año, y se acoplará a dicho personal a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de sus vacaciones.

El personal que por necesidades de servicio sea trasladado de unidad con posterioridad a la fecha de fijación de los turnos, conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

En el mes de enero o, como mínimo, con tres meses de antelación al comienzo del primer turno de vacaciones, la dirección de la empresa fijará el número de trabajadores que disfrutarán mensualmente las vacaciones anuales. Comunicándose a su vez a los representantes sindicales.

Los trabajadores comunicarán a la dirección de la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de comienzo, el período de vacaciones.

En aquellas empresas en las que exista comité de empresa o delegado de personal, así como secciones sindicales o delegados sindicales de los sindicatos representativos, se contará con su participación para elaborar los supuestos de sustituciones para el período vacacional.

En caso de que cualquier empresa cerrara en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, se computará como mes de vacaciones.

**Excedencias.**—El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si ha transcurrido un año del final de la anterior excedencia.

**Excedencia por cuidados familiares:**

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período de excedencia por cuidados familiares será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de Formación Profesional, a cuya par-

ticipación deberá ser convocado por la dirección del centro, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

## Capítulo 4

### Retribuciones

**Art. 14. Igualdad de sexos.**—Todas las condiciones que se pactan en este convenio en materia de retribución afectarán por igual a ambos sexos.

**Art. 15. Retribución según tablas.**—Las tablas económicas serán las que se expresan en los Anexos I.a y I.b del presente convenio.

En dichos Anexos figuran los salarios mínimos garantizados para cada grupo profesional.

Las cantidades reflejadas en su conjunto en las tablas salariales del año 2004 se incrementarán en el IPC real, fijado a 31 de diciembre de 2005, es decir, el 3,7 por 100, más un 2 por 100 adicional, lo que supone un incremento para el año 2005 del 5,7 por 100; para los años 2006 y 2007 se incrementarán en cada uno de estos dos años en el IPC previsto por el Gobierno (conjunto nacional total), con revisión hasta el IPC real que resulte finalmente al 31 de diciembre de los respectivos dos años de vigencia, más un 2 por 100 adicional para cada uno de los dos años.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, las tablas que figuran en los Anexos I.a y I.b, equivalente al salario base anterior con su correspondiente revalorización en la forma prevista en el párrafo anterior.

La retribución recogida en las tablas salariales corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales dentro de cada grupo profesional.

Se establece como fecha tope para que las empresas abonen los atrasos correspondientes a las tablas salariales acordadas el último día del mes siguiente al de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

**Complementos de puesto de trabajo.**—Los puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación, denominados habitualmente de confianza, tendrán asignada una retribución específica.

En todos los supuestos de acceso a puestos de responsabilidad, la retribución mínima que percibirá el trabajador será la de su grupo profesional, más un 10 por 100 del módulo correspondiente. No obstante, cuando el trabajador que sea adscrito a un puesto de responsabilidad tenga consolidada una retribución superior al citado mínimo, se entenderá incluido el mismo, el complemento funcional y no será, por tanto, obligatorio incrementarlo adicionalmente.

La percepción del complemento de puesto de responsabilidad depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto, por lo que no tendrá carácter consolidable, incluso en el supuesto de prórroga o prórrogas sucesivas.

Los puestos de responsabilidad serán determinados en cada empresa. A título enunciativo y no limitativo se especifican en el Anexo IV los actualmente posibles con carácter general.

**Art. 16. Complemento de antigüedad.**—Con efectos de fecha 31 de diciembre de 1997 se pactó expresamente la supresión del complemento de antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio seguirán percibiendo, como complemento de carácter personal, el plus de antigüedad devengado y el que se encontrara en tramo de adquisición a fecha 31 de diciembre de 1997. Dicho complemento no será absorbible ni compensable en el futuro y se revalorizará en la misma proporción que se acuerde para el resto de conceptos retributivos en los sucesivos convenios colectivos.

Aquellas empresas que no acrediten cumplir los requisitos exigidos en el artículo 25 seguirán abonando el complemento de antigüedad a todos sus trabajadores, tal y como se contemplaba en el convenio de 1995.

Las empresas que con posterioridad al 30 de junio de 1998 hayan acreditado o acrediten, ante la comisión paritaria del convenio colectivo, los requisitos necesarios para acogerse a la desaparición del complemento personal de antigüedad tendrán como fecha de acreditación de antigüedad el último día del mes en que presentaron la acreditación y el mes siguiente aplicarán las tablas salariales acordadas para tal efecto.

Art. 17. *Plus de transporte.*—El personal afectado por el presente convenio percibirá un plus de transporte como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo, que se abonará en la cuantía establecida en los Anexos I.a y I.b, equivalente anualmente al 20 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente, sin computar la prorrata de pagas extraordinarias.

Art. 18. *Complemento especial.*—Para el personal en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligro o penosidad, se establece un complemento consistente en un 15 por 100 del módulo establecido en los Anexos I.a y I.b, en las siguientes secciones o departamentos:

- Quirófano.
- Radioelectrología.
- Radioterapia.
- Medicina nuclear.
- Laboratorio de análisis clínicos.
- Unidad de cuidados intensivos.
- Unidad de enfermos contagiosos.
- Hemodiálisis.

Art. 19. *Compensación por enfermedad y accidentes de trabajo.*—En los casos de baja por incapacidad temporal las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador del seguro de enfermedad o accidentes, hasta el total del salario real, en los siguientes casos:

1. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, durante los primeros treinta días, en caso de intervención quirúrgica u hospitalización.
2. En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante todo el tiempo que dure la misma.

Art. 20. *Servicio de comedor.*—El personal de jornada partida afectado por este convenio, tendrá derecho a hacer uso de los servicios de comedor a precios reducidos, siempre que las consumiciones se realicen en el comedor de personal del centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo.

Durante el período de descanso, en la jornada continuada, los trabajadores podrán beneficiarse de los precios reducidos señalados anteriormente.

Art. 21. *Pagas extraordinarias.*—Ambas partes acuerdan el no prorrateo de las pagas extraordinarias, Navidad y vacaciones, durante las mensualidades ordinarias, abonándose las mismas en las fechas del 1 al 30 de junio y del 1 al 20 de diciembre, respectivamente.

Art. 22. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—Como medida de fomento de empleo se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando, en este caso, la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en sus artículos 1 y 2.

Art. 23. *Fomento de empleo. Jubilación.*—1. Dentro de la política de promoción de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años, comprometiéndose las empresas afectadas por el presente convenio a cubrir los puestos que por esta razón quedaran vacantes en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

## Capítulo 5

### Empleo

Art. 24. *Contrato de trabajo.*—Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose, en todo caso, el grupo profesional y área funcional, así como el período de prueba. La copia del contrato legalizado por la oficina del Instituto Nacional de Empleo deberá ser entregada al trabajador.

Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, exceso de pedidos, contemplado en el artículo 15.1, apartado b), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior podrá prorrogarse hasta el período máximo.

Se entenderá como causa suficiente para realizar este tipo de contratos la existencia de un índice de ocupación igual o superior al 80 por 100 de la capacidad legalmente autorizada.

Los contratos formativos (regulados en el Real Decreto 488/1998, de 27 de marzo, en prácticas y para formación) tendrán una duración máxima de dos y tres años, respectivamente, siendo su salario no inferior al 85 por 100 del fijado en el presente convenio colectivo para las categorías profesionales objeto de aprendizaje o formación en proporción al tiempo trabajado. No podrán celebrarse contratos de formación que supongan más de un 10 por 100 del total de la plantilla.

La comisión paritaria del convenio será la encargada de determinar la formación mínima que deben tener los contratados, mediante la modalidad de prácticas y formación. Asimismo, velará por el cumplimiento del Real Decreto 488/1988, de 27 de marzo, en cuanto a la titulación exigida para cada una de las modalidades de contratación.

Los contratos a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias.

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

De acuerdo con la Ley sobre los derechos de información a los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación, artículo 8.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), se facilitará copia básica del contrato de trabajo a los representantes legales de los trabajadores.

A efectos de lo dispuesto en la disposición adicional primera, número 2, apartado b), de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se pacta expresamente la posibilidad de convertir en contratos para el fomento de la contratación indefinida los contratos formativos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, a partir del momento en que hayan agotado su período inicial mínimo de duración y los contratos eventuales cualquiera que sea la fecha de formalización del contrato.

Art. 25. *Cláusula de empleo.*—Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, las empresas afectadas por el presente convenio que deseen acogerse a lo dispuesto en el artículo 16, deberán acreditar que cuentan con el 70 por 100 de su plantilla contratada con carácter indefinido.

Aquellas empresas que no acrediten esta situación no podrán acogerse a lo estipulado en el artículo 16 sobre la desaparición del complemento personal de antigüedad y deberán seguir abonando dicho complemento, tal y como se contempla en el convenio de 1995.

En tal sentido, en los Anexos de las tablas salariales del presente convenio se contemplan dos tablas:

- a) Que se mantiene el complemento de antigüedad.
- b) Que se acogen a la desaparición del complemento de antigüedad.

Art. 26. *Período de prueba.*—Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores:

- Titulados superiores: Seis meses.
- Titulados grado medio: Dos meses.
- Resto de personal: Un mes.

El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad del preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 27. *Ceses en la empresa.*—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma y por escrito, recibiendo acuse de dicha petición al menos con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo I: Quince días.
- Grupo II: Quince días.
- Grupo III: Quince días.
- Grupo IV: Un mes.
- Grupo V: Un mes.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

## Capítulo 6

### *Defensa de la salud y órganos de salud y seguridad en el trabajo*

Art. 28. *Salud y seguridad en el trabajo.*—1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

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

2. Participación de los trabajadores:

a) Delegados de prevención: Los delegados de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité general de seguridad y salud y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

b) Comité de seguridad y salud laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Comité central de seguridad y salud laboral: Se constituirá un comité de seguridad y salud laboral en el ámbito del propio convenio, que será el órgano paritario y colegiado de participación y representación.

El comité central de seguridad y salud laboral tendrá las siguientes competencias:

- Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del artículo 34 del convenio.
- Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.
- Elaboración de un plan de formación de salud laboral en función de las necesidades formativas.
- Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimientos sobre la legislación de prevención de riesgos laborales.

- Establecer un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- Asesoramiento técnico a la empresa y representantes de los trabajadores.
- Analizar y dar conformidad a las actuaciones de la empresa tendentes a las características de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a su ámbito de actuación.
- Vigilancia de las obligaciones asignadas por dicha Ley a la empresa, especialmente en materia de:

- Diseño y aplicaciones de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los servicios de prevención.
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Elaboración del mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudios de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación y del período de lactancia.

Art. 29. *Vigilancia de la salud.*—El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 30. *Ropa de trabajo.*—Las empresas están obligadas a facilitar un uniforme anualmente y un par de calzado cada seis meses, así como medios de protección oficial a todos los trabajadores. El trabajador estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

Art. 31. *Cambio de servicio durante el embarazo.*—Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y siempre que sea posible dentro del mismo turno habitual, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

## Capítulo 7

### *Derechos sindicales*

Art. 32. *Facultades del delegado sindical.*—El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en las respectivas empresas, designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente, y tendrá las siguientes funciones:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente y a los afiliados al mismo de la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
- Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de seguridad y salud laboral y comisión paritaria de interpretación, con voz pero sin voto.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional de las materias en las que legalmente proceda.
- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

- Asimismo, serán informados y oídos por la empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecer dentro de la empresa y en un lugar donde se garanticen, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los derechos reconocidos en el artículo 32 y siguientes del convenio, son sin perjuicio de los que la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a la totalidad de los sindicatos.

Art. 33. *Garantías del delegado sindical.*—El delegado sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del comité de empresa.

Art. 34. *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación de lo contrario, durante el período de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical a la que esté afiliado el trabajador, caso de que dicha representación exista en la empresa.

Art. 35. *Excedencia.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de ejecutiva del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales firmantes de este convenio, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, manteniéndose en vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 36. *Disposición de local.*—En aquellos centros que posean una plantilla superior de 250 trabajadores, además de lo anteriormente establecido, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal corresponden.

Art. 37. *Afiliación sindical.*—Habida cuenta de la peculiaridad con que se desenvuelve el sector de “Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos” de la provincia de Madrid, dada la multiplicidad de sus centros de trabajo, así como los turnos y horarios y heterogeneidad de sus colectivos, se establecen a este respecto los siguientes acuerdos, en orden a materializar la presencia de

los sindicatos más representativos en el seno de los centros de trabajo:

- a) La empresa respetará el derecho de todos los ciudadanos a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.
- b) La empresa no podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Art. 38. *Funciones del comité de empresa.*—En cada centro de trabajo con censo superior a 50 trabajadores se constituirá un comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidas por las leyes se reconoce a los comités de empresa las siguientes funciones:

Ser informado por la dirección de la empresa:

- a.1) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probables de empleo de la empresa.
- a.2) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- a.3) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y a la reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia que se trate:

- b.1) Sobre la implantación y revisión de sistemas de organización de trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- b.3) El empresario facilitará al comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
- b.4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
- b.5) En lo referente a estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Art. 39. *Elección y mandato.*—Los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, secreto, que podrá emitirse por correo, en la forma que establezca la convocatoria electoral.

La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos electorales.

Solamente podrán ser revocados los delegados y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancias de un tercio como mínimo de sus electores y, por mayoría de estos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá ser efectuada durante la tramitación de un convenio colectivo ni replantearse hasta transcurridos por lo menos seis meses.

Art. 40. *Crédito de horas mensuales.*—Los delegados de personal y miembros del comité de empresa dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores: Quince horas.
- De 101 a 250 trabajadores: Veinte horas.
- De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- De 751 trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

Podrán ser acumuladas hasta el 25 por 100 de las horas sindicales de los delegados de un mismo sindicato en uno o varios delegados, para tal efecto tan solo será necesario la cesión por escrito del delegado que las cede y a qué delegado se las cede. Dicha acumulación se efectuará con carácter mensual y deberá ser comunicada a la empresa en los últimos cinco días de mes anterior.

Art. 41. *Ascensos.*—Todo el personal de la empresa, en igualdad de condiciones, tendrá derecho de preferencia a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma, siempre que reúna las condiciones técnicas y titulaciones correspondientes a la vacante a cubrir y, en todo caso, se observará rigurosamente la legislación vigente.

Art. 42. *Remisión a la legalidad vigente.*—Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos.

## Capítulo 8

### Formación profesional

Art. 43. *Principios generales.*—De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Art. 44. *Objetivos de la formación.*—La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Reconversión profesional.
- Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

Art. 45. *Desarrollo de la formación.*—1. La comisión paritaria de seguimiento del convenio elaborará el plan general de formación profesional anual, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior, y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que en el propio plan se determine.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo, y en el área de su competencia.

Art. 46. *Comisión paritaria FORCEM.*—La comisión paritaria cumplirá las funciones de la comisión sectorial regional del plan FORCEM, que estará compuesta por el 50 por 100 de las partes firmantes del convenio.

Los puestos de presidente, secretario y vocales de esta comisión paritaria FORCEM serán de desempeño rotatorio por períodos semestrales, de manera que la representación empresarial y sindical se turnarán en los cargos de Presidencia y Secretaría. Igualmente, se comunicará tal constitución a la FORCEM, tanto en el ámbito territorial (comisión paritaria mixta) como en el estatal.

Art. 47. *Coste de la formación.*—Los planes de formación profesional se financiarán a través de los siguientes cauces:

- Los planes de formación elaborados por la comisión paritaria de seguimiento del convenio que se desarrollen en virtud

del acuerdo nacional de 16 de diciembre de 1992. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán solicitar los fondos necesarios para su financiación en la forma y condiciones establecidas en dicho acuerdo.

- Los cursos de formación organizados por la federación y/o asociación de clínicas privadas en colaboración con la comisión paritaria del convenio. Las empresas estarán obligadas a facilitar el acceso de los trabajadores a estos cursos.
- Los cursos que, en función de las circunstancias particulares de cada centro, promuevan estos en colaboración con el comité de empresa o delegado de personal. Con el fin de dotarlos de una financiación adecuada, las empresas preverán anualmente los fondos que se destinen para la formación.

## Capítulo 9

### Régimen disciplinario

Art. 48. *Principios de ordenación.*—1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Art. 49. *Graduación de las faltas.*—1. Se considerarán como faltas leves:

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

2. Se considerarán como faltas graves:

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente

para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
  - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
  - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
  - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
  - k) La falta de aseo, limpieza personal, cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
  - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
  - o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
  - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
  - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
  - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
  - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
  - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
  - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
  - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
  - k) El acoso sexual.
  - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene debidamente advertida.
  - m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.

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 período de un año.

Art. 50. *Sanciones*.—1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Art. 51. *Tramitación y prescripción*.—Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal para que, por ambas partes y en plazo de tres días, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá por la empresa a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y 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.

Art. 52. *Infracciones de la empresa*.—Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al convenio colectivo y demás normas de aplicación.

Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

## Capítulo 10

### Comisión paritaria de vigilancia

Art. 53. *Comisión paritaria*.—Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá una vez cada tres meses salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa grave que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

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

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

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

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

Art. 54. *Funciones de la comisión paritaria*.—Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Especial seguimiento de lo regulado en los artículos 16 y 25, con respecto a la acreditación que deben realizar las empre-

sas en cuanto al 70 por 100 de contratación indefinida que conlleve la eliminación del complemento de antigüedad en estas empresas.

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

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

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

### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Cláusula de sometimiento expreso al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y de dicho Instituto Laboral y su Reglamento a incorporar en los convenios colectivos [artículo 1, párrafo tercero, del citado Reglamento, y artículo 85.2.e) del Estatuto de los Trabajadores]:

1. Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.
2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación del presente convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Segunda:

1. Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el capítulo 4 del presente convenio, les llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas, si bien quedarían obligadas a incrementar las retribuciones de su personal al menos en el porcentaje que determinen los miembros de la comisión paritaria.
2. Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas acrediten ante la comisión paritaria de forma fehaciente, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas en el capítulo 4 les avocaría al cierre definitivo de su actividad. Y solo en el caso de que la comisión paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán estas dejar de aplicarlas.
3. Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la comisión paritaria cuanta documentación fuere requerida por esta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la comisión paritaria no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.
4. La comisión paritaria tomará sus acuerdos en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.
5. A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.
6. Los miembros de la comisión paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Para el personal contratado a tiempo parcial antes del día 19 de marzo del año 2001, la modificación de la estructura salarial del anterior convenio colectivo no supuso perjuicio alguno, manteniéndose “ad personam” las diferencias que pudieran derivarse de la inclusión de parte del plus extrasalarial de transporte en el salario base.

Segunda.—Las retribuciones del personal que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo vinieran realizando su trabajo en jornada nocturna o partida, y no opten voluntariamente por prestar sus servicios en los nuevos términos pactados, serán las mismas que venían percibiendo por esos conceptos (compensación del 10 por 100 sobre la tabla para la jornada partida y décima hora y/o complemento por nocturnidad para los trabajadores de la jornada nocturna, en su caso), no siendo compensables ni absorbibles y sí revalorizables anualmente en el mismo porcentaje que se pacte para el resto de los trabajadores.

Tercera.—Durante el período de vigencia del presente convenio, 2005-2007, queda transitoriamente suspendido el límite del 20 por 100 del salario mínimo interprofesional, en relación con el plus de transporte regulado en el artículo 17.

### ANEXO II

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

### GRUPOS PROFESIONALES

#### Definiciones

#### Grupo I

1. Criterios generales.—Engloba todas aquellas tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación.—Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de graduado en Educación Secundaria, Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad, o certificado de haber cursado la Educación Secundaria Obligatoria o de haber cursado un programa de garantía social o similar. Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías dentro de dos niveles:

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

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

#### Nivel 1:

- Peón.
- Auxiliar doméstico.
- Personal de limpieza.
- Fregador/a.
- Ayudante/a de oficios varios.
- Pinche de cocina.

#### Nivel 2:

- Camareros/as (planta).
- Portero/a.
- Celador/a.
- Personal de lavandería, plancha, corte y costura.
- Cajero/a de cafetería.
- Conductor de segunda.
- Telefonista.
- Recepcionista.

#### Grupo II

1. Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con supervisión directa o sistemática, que exigen normalmente conocimientos profesionales de carácter elemental y aptitudes prácticas o, en su defecto, un período breve de adaptación.

2. Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de técnico o técnico auxiliar, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Auxiliar administrativo.
- Auxiliar de clínica.
- Cocinero/a.
- Maquinista lavadero/a.
- Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista).
- Jardinero/a.
- Peluquero/barbero/a.
- Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional).
- Conductor de primera.
- Corte y costura.
- Camareros/as (cafetería).

### Grupo III

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

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

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- Técnicos especialistas.
- Operador/a de ordenador.
- Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén.
- Oficial administrativo.
- Jefe de negociado.
- Jefe de taller.
- Jefe de cocina.
- Dietista.

### Grupo IV

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

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

Integrarán este grupo las siguientes antiguas categorías:

- ATS/DUE/enfermeros/practicantes/as.
- Matrona.
- Fisioterapeuta.
- Terapeuta ocupacional.
- Maestro/a de logofonía.
- Maestro/a de sordos.
- Maestro/a.
- Asistente social.
- Profesor/a de Educación Física.
- Ingeniero/arquitecto técnico.
- Diplomado/a.
- Titulado/a mercantil.
- Graduado social.
- Programador/a.
- Jefe de enfermería.
- Supervisor/a.
- Jefe de sección.

### Grupo V

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

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

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

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

Integrarán este grupos las siguientes antiguas categorías:

- Médico/a.
- Farmacéutico/a.
- Físico/a.
- Químico/a.
- Psicólogo/a.
- Licenciado/a.
- Arquitecto/a.
- Letrado/a.
- Ingeniero/a.
- Analista de sistemas.
- Analista.
- Administrador.
- Médico jefe de departamento.
- Subdirector administrativo.
- Director administrativo.
- Director médico.

Cuando, legalmente, el desempeño de las funciones correspondientes a los grupos profesionales IV y V exijan, además de la titulación de grado superior o medio, estudios complementarios de especialidad, se abonará un complemento específico por este concepto, equivalente, al menos, al 5 por 100 sobre el módulo de complementos correspondiente al respectivo grupo profesional.

Si como consecuencia de la reclasificación de las antiguas categorías a los nuevos grupos profesionales se produjera una disminución del salario correspondiente, la diferencia pasará a formar parte de un complemento salarial, que se denominará "complemento de reclasificación", que no será compensable ni absorbible y cuyo importe se revalorizará anualmente en la misma proporción que señale el respectivo convenio colectivo para el resto de los conceptos salariales.

### ÁREAS DE ACTIVIDAD

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

#### Área A: Área de Administración

Comprensiva del conjunto de actividades propias de la administración en todos ámbitos y niveles, y configurada como la rama de gestión de centros y servicios, siendo estos a título de ejemplo, la gestión de personal, labores de documentación, biblioteca y secretaría, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes, procesos informáticos y comu-

nicación y, en general, con aquellas otras que configuran el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, comunicación interna y externa de los servicios y centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta aquellos otros de carácter auxiliar para los que solo se exigen conocimientos elementales y responsabilidad e iniciativa restringida.

**Área B: Área Sanitaria-Asistencial**

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

**Área C: Área de Servicios Generales**

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

Se subdivide en tres áreas concretas, a saber:

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

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

**ANEXO III**

**CUADRO DE ASIMILACIÓN DE CATEGORÍAS CON ÁREAS DE ACTIVIDAD**

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	ÁREA
Médico/a	V	-	B
Farmacéutico/a	V	-	B
Físico/a	V	-	B
Químico/a	V	-	B
Psicólogo/a	V	-	B
Licenciado/a	V	-	A
Arquitecto/a	V	-	A
Letrado/a	V	-	A
Ingeniero/a	V	-	A
Analista de sistemas	V	-	A
Analista	V	-	A
Administrador	V	-	A
Médico Jefe de Departamento	V	-	B
Subdirector administrativo	V	-	A
Director administrativo	V	-	A
Director médico	V	-	B
ATS/Enfermeros/Practicantes/as	IV	-	B
Matrona	IV	-	B
Fisioterapeuta	IV	-	B
Terapeuta ocupacional	IV	-	B
Maestro/a logofonía	IV	-	B
Maestro/a sordos	IV	-	B

CATEGORÍA	GRUPO	NIVEL	ÁREA
Maestro/a	IV	-	B
Asistente social	IV	-	B
Profesor/a de educación física	IV	-	B
Ingeniero/arquitecto técnico	IV	-	A
Diplomado/a	IV	-	A
Titulado/a mercantil	IV	-	A
Graduado Social	IV	-	A
Programador/a	IV	-	A
Jefe de enfermería	IV	-	B
Supervisor/a	IV	-	B
Jefe de Sección	IV	-	A
Técnicos especialistas	III	-	B
Operador/a de ordenador	III	-	A
Encargados/as de cafetería, economato, lavandería, almacén.	III	-	C
Oficial administrativo.	III	-	A
Jefe de negociado	III	-	A
Jefe de taller	III	-	C
Jefe de cocina	III	-	C
Dietista	III	-	B
Auxiliar administrativo	II	-	A
Auxiliar de clínica	II	-	B
Cocinero/a	II	-	C
Maquinista lavadero/a	II	-	C
Oficios (mecánico/a, pintor/a, fontanero/a, calefactor/a, albañil, carpintero/a, electricista).	II	-	C
Jardinero/a	II	-	C
Peluquero/barbero/a	II	-	C
Monitor/a (logofonía, sordos, educación física, ocupacional)	II	-	B
Conductor 1º	II	-	C
Corte y costura	II	-	C
Camareros/as (cafetería)	II	-	C
Peón	I	1	C
Auxiliar doméstico	I	1	C
Personal de limpieza	I	1	C
Fregador/a	I	1	C
Ayudante/a de oficios varios	I	1	C
Pinche de cocina	I	1	C
Camareros/as (planta)	I	1	C
Portero/a	I	2	C
Celador/a	I	2	B
Personal de lavandería, plancha, corte y costura	I	2	C
Cajero/a de cafetería	I	2	C
Conductor 2º	I	2	C
Telefonista	I	2	A
Recepcionista	I	2	A

**ANEXO IV**

**PUESTOS DE RESPONSABILIDAD**

Con carácter enunciativo y no limitativo, podrán considerarse puestos de responsabilidad los siguientes:

- Director/a médico (A).
- Director/a médico (B).
- Director/a administrativo (A).
- Director/a administrativo (B).
- Subdirector/a administrativo (A).
- Subdirector/a administrativo (B).
- Administrador/a (A).
- Administrador/a (B).
- Jefes/as de sección (A).
- Jefes/as de sección (B).
- Médico jefe de departamento (A).
- Médico jefe de departamento (B).
- Jefes/as de negociado (A).
- Jefes/as de negociado (B).
- Jefes/as de enfermería (A).
- Jefes/as de enfermería (B).
- Supervisor/a (A).
- Supervisor/a (B).
- Jefes/as de taller (A).
- Jefes/as de taller (B).
- Jefes/as de cocina (A).
- Jefes/as de cocina (B).

## ANEXO I.a

## TABLAS SALARIALES AÑO 2005

Incremento del 5,7 por 100 (IPC real 3,7 por 100, más 2 por 100)

Grupos y niveles	TABLA A (con antigüedad)			TABLA B (sin antigüedad)		
	Salario Base mensual	Módulo cálculo complementos	Módulo cálculo nocturnidad	Salario Base mensual	Módulo cálculo complementos	Modulo cálculo nocturnidad
Grupo I:						
Nivel I:	820,77 €	637,70 €	763,95 €	833,93 €	650,72 €	777,10 €
Nivel II:	857,41 €	691,57 €	800,58 €	871,64 €	705,71 €	814,80 €
Grupo II:	864,72 €	707,53 €	807,89 €	879,19 €	721,99 €	822,36 €
Grupo III:	889,99 €	724,68 €	824,34 €	904,64 €	739,32 €	838,96 €
Grupo IV:	960,52 €	818,84 €	902,52 €	977,27 €	835,57 €	920,44 €
Grupo V:	1078,36 €	960,19 €	1021,53 €	1097,98 €	979,81 €	1041,13 €

Plus de transporte

J. Continua	102,54 €
J. Partida	91,56 €
J. Nocturna	73,26 €

J. Continua	102,54 €
J. Partida	91,56 €
J. Nocturna	73,26 €

## ANEXO I.b

## TABLAS SALARIALES AÑO 2006

Incremento del 4 por 100 (IPC previsto 2 por 100, más 2 por 100)

Grupos y niveles	TABLA A (con antigüedad)			TABLA B (sin antigüedad)		
	Salario Base mensual	Módulo cálculo complementos	Módulo cálculo nocturnidad	Salario Base mensual	Módulo cálculo complementos	Modulo cálculo nocturnidad
Grupo I:						
Nivel I:	853,60 €	663,21 €	794,51 €	867,29 €	676,75 €	808,18 €
Nivel II:	891,71 €	719,23 €	832,60 €	906,51 €	733,94 €	847,39 €
Grupo II:	899,31 €	735,83 €	840,21 €	914,36 €	750,87 €	855,25 €
Grupo III:	925,59 €	753,67 €	857,31 €	940,83 €	768,89 €	872,52 €
Grupo IV:	998,94 €	851,59 €	938,62 €	1016,36 €	868,99 €	957,26 €
Grupo V:	1121,49 €	998,60 €	1062,39 €	1141,90 €	1019 €	1082,78 €

Plus de transporte

J. Continua	106,64 €
J. Partida	95,22 €
J. Nocturna	76,19 €

J. Continua	106,64 €
J. Partida	95,22 €
J. Nocturna	76,19 €

(03/14.043/06)

## Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de mayo de 2006, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrita por la Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas Fritas, UGT y CC OO (código número 2802765).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo del Sector de Masas y Patatas Fritas, suscrita por APECYP, CC OO y UGT, el día 10 de mayo de 2006, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

## RESUELVE

1.º Inscribir dicha revisión salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de mayo de 2006.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

## ACTA

En Madrid, siendo las dieciocho horas del día 10 de mayo de 2006, se reúnen en la sala de juntas de la Asociación Provincial de Empresarios y Churros y Patatas Fritas, sita en la calle Jordán, número 8, de esta capital, por una parte:

*Asociación Provincial de Empresarios de Churros y Patatas Fritas*

- Don José Luis Martín Ambite.
- Don Félix Hernández Loarte.
- Don César Collado González.
- Don Carlos Franco Expósito.