

B.5 Evaluación y selección de las solicitudes

B.5.1. La evaluación de las solicitudes presentadas para cada doctorado será realizada de conformidad con los siguientes criterios y baremos:

- a) Memoria de la matrícula y de la procedencia de estudiantes de otras universidades en los tres cursos anteriores, hasta 4 puntos.
- b) Adecuación de la movilidad solicitada a la actividad docente y periodos lectivos de los estudiantes hasta 4 puntos.

B.5.2 La Comisión de Selección teniendo en cuenta la evaluación así como la financiación disponible, la puntuación y la prioridad otorgada a los estudiantes por la Comisión académica de selección, elaborará la propuesta de concesión de ayudas.

La propuesta de concesión contendrá el número total de semanas de estancia que se asigna a cada programa de doctorado y los alumnos a los que van destinadas.

B.6 Pagos de las ayudas a los estudiantes

B.6.1 Previamente al abono del importe de las estancias de movilidad a los estudiantes, las universidades les requerirán una declaración de no incurrir en incompatibilidad para la percepción de la ayuda, ejerciendo un riguroso control de que se cumple lo establecido en el punto B.2.4. de este anexo sobre la incompatibilidad para la percepción de esta ayuda.

B.6.2 Para el abono de las ayudas a los estudiantes, las universidades podrán optar por alguno de los siguientes procedimientos:

- a) Abono una vez realizada cada estancia de movilidad, debiendo quedar acreditado la participación en la misma.
- b) Abono de la ayuda con carácter previo a su realización, debiendo justificarse con posterioridad la participación en la estancia.

B.6.3 El pago de las ayudas no eximirá a los estudiantes del cumplimiento de las obligaciones recogidas en el apartado B.8.

B.7 Obligaciones de la Universidad

B.7.1 Las universidades como receptoras de las ayudas de movilidad de los estudiantes, quedan obligadas al cumplimiento de las normas establecidas en esta resolución, así como cualquier otra que la Dirección General de Universidades pueda adoptar para la verificación del aprovechamiento académico de los alumnos beneficiarios, por cualquier medio de prueba y, en particular, mediante los datos que obren en poder de cualquier otro órgano de las administraciones públicas.

En tal sentido, las universidades en las que se encuentren matriculados los estudiantes solicitantes de las ayudas de movilidad, comprobarán que los candidatos cumplen los requisitos y con posterioridad, que han destinado las ayudas a la finalidad para las que le fue concedida. Se entenderá que no han destinado la ayuda a la finalidad para la que fue concedida en el caso de que se den alguna de las siguientes situaciones:

- a) Haber anulado la matrícula
- b) En los casos que proceda, no haberse presentado a examen de, al menos, dos tercios de los créditos matriculados en convocatoria ordinaria ni extraordinaria.
- c) No realizar la actividad formativa objeto de la ayuda de movilidad.

B.8 Obligaciones de los estudiantes

B.8.1 Los estudiantes a los que se otorgue ayuda de movilidad están obligados a:

- a) Destinar la ayuda a la finalidad para la que se concede, realizar su labor en la universidad de destino y cumplir con aprovechamiento las distintas etapas del proceso de formación y, en particular, asistir a las actividades lectivas, así como presentarse a las pruebas y exámenes que correspondan a su programación académica y superar, al menos el 75% de los créditos para cuya realización ha obtenido la ayuda.
- b) Acreditar ante la universidad de matrícula el cumplimiento de los requisitos y condiciones que determinen la concesión de la ayuda
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación precisas para verificar, en su caso, el cumplimiento y efectividad de las condiciones de concesión de la ayuda.
- d) Comunicar a la universidad la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados nacionales o internacionales.

B.9 Incumplimientos

B.9.1 En caso de no existir aprovechamiento académico por parte del alumno, valorado por el responsable del doctorado, la universidad le requerirá la devolución de la ayuda concedida en la proporción de créditos

no superados o actividad docente no realizada en las estancias de movilidad para las que percibiera la ayuda.

Si para el conjunto de circunstancias que concurren en cada caso en concreto, se apreciara la existencia de falseamiento de los requisitos necesarios para la concesión de la ayuda o de ocultación de circunstancias que hayan determinado la concesión, se procederá a modificar la resolución de concesión y acordar su reintegro según el procedimiento previsto en la Ley 38/2003, General de Subvenciones.

B.9.2 En los casos en los que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, proceda la anulación de la concesión de la ayuda, las universidades lo notificarán a los estudiantes beneficiarios para que proceda a la devolución de la cantidad indebidamente percibida en el plazo de dos meses. De no efectuarse la devolución en el plazo indicado, se iniciará el oportuno expediente de reintegro conforme a lo previsto en el apartado 1.i) del artículo 37 de la mencionada Ley General de Subvenciones y aplicando el procedimiento siguiente:

- a) En los casos de que de la instrucción del expediente y a la vista de las alegaciones formuladas por el interesado, se constate que proceden las ayudas concedidas, las propias universidades acordarán la conclusión del expediente con el sobreseimiento de las actuaciones.
- b) Cuando, por el contrario, proceda el reintegro parcial o total de las ayudas concedidas, dichos órganos propondrán a la Dirección General de Universidades, en un plazo no superior a cinco meses contados desde la fecha de inicio del expediente, que proceda a dictar la oportuna resolución.
- c) A la vista de la propuesta efectuada, la Dirección General de Universidades, resolverá el expediente, notificándolo al beneficiario y comunicándolo a la Delegación Provincial del Ministerio de Economía y Hacienda correspondiente al domicilio del interesado, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 23 de julio de 1996 sobre atribución de competencias en materia de reintegros de ayudas y subvenciones.

B.10 Incompatibilidades

B.10.2 La percepción por parte de los estudiantes de una ayuda de movilidad de esta convocatoria es incompatible con cualquier otra beca o contrato de personal investigador en formación. Igualmente, es incompatible con otras becas o ayudas simultáneas para la realización de estudios de doctorado, financiadas con fondos públicos o privados, salvo la exención o abono de las tasas académicas correspondientes a la matrícula.

B.11 Justificación

B.11.1 El plazo para la justificación final de las ayudas por parte de las universidades como entidades colaboradoras, será hasta el 20 de diciembre de 2008, mediante la presentación de una memoria sobre las actividades desarrolladas. Dicha memoria irá acompañada de un certificado del responsable del doctorado que acredite el aprovechamiento académico por parte de los alumnos a los que se ha concedido semanas de movilidad y un certificado de la Gerencia o servicio de contabilidad de la universidad en el que se especifiquen, detallados por conceptos, los gastos efectuados. Junto con el informe se remitirá asimismo, si procede, fotocopia del reintegro al Tesoro Público de los fondos no utilizados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21068

RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Centro Hospitalario Benito Menni, para el período 2006-2008.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Centro Hospitalario Benito Menni (Código de Convenio n.º 9016572), para el período 2006-2008, que fue suscrito, con fecha 1 de marzo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y las secciones sindicales de ELA y SAE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 21 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VII CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA CENTRO HOSPITALARIO BENITO MENNI DE ELIZONDO (2006-2008)

Elizondo, 1 de marzo de 2007,

REUNIDOS

De una parte, D. Misael Narros Martín, actuando como Director Gerente de la empresa Centro Hospitalario Benito Menni, propiedad de las Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús situado en Elizondo.

Y de otra parte, Dña. Gemma Martirena, Dña., María Ángeles Olave, Dña. Maribel Azcona, Dña. Axun Itilart y Dña. Izaskun Miura, actuando como miembros del Comité de Empresa del Centro Hospitalario Benito Menni y por la sección sindical de ELA; y Dña. María Paz Cía, Dña. Ainhoa Goñi y Dña. Maribel Iraizoz, actuando como miembros del Comité de Empresa del Centro Hospitalario Benito Menni y por la sección sindical del S.A.E.

Establecen de común acuerdo las estipulaciones que constituyen el VII convenio colectivo para la empresa Centro Hospitalario Benito Menni, de Elizondo, con los siguientes contenidos:

TÍTULO I

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Ámbitos

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio es de aplicación al Centro Hospitalario Benito Menni de Elizondo (Navarra) y el Centro de día de Rehabilitación Psicosocial de Irún, y establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo del personal por cuenta ajena de conformidad con lo establecido en el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio se extiende desde el 1 de enero de 2006 hasta el día 31 de diciembre de 2008.

Sin perjuicio de que los efectos económicos del incremento salarial para 2004, recogido en el art. 39, se aplicarán desde del día 01 de enero de 2006 para los trabajadores que sigan prestando sus servicios en la empresa a la fecha de la firma, o que no prestando servicios, mantengan su vínculo laboral (suspensiones de contrato, permisos o excedencias), con independencia de su publicación. El convenio durará hasta el 31 de diciembre de 2008. No obstante, se entenderá prorrogado en lo que legalmente proceda hasta la entrada en vigor del siguiente convenio que lo sustituya.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado con dos meses de antelación al término de su vigencia, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar conversaciones en aras a la negociación del siguiente convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 3. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas colectivos, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente, que deberán resolver en el plazo máximo de un mes desde la presentación de la situación.

Dicha comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores firmantes de este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en el centro de trabajo.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos por unanimidad.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

La disciplina y organización del trabajo es facultad específica del empresario y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a las leyes y disposiciones normativas de aplicación, así como a los contenidos de este Convenio.

TÍTULO II

Del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 5. *Grupos.*

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasificará en dos grupos:

Grupo I: Personal asistencial.

Grupo II: Personal no asistencial.

Artículo 6. *Categorías.*

El personal se clasificará en las siguientes categorías:

I. Personal asistencial:

- a.1 Médico especialista.
- a.2 Médico.
- a.3 Psicólogo clínico.
 - b.1 ATS/DUE.
 - b.2 ATS/DUE de fin de semana o comodín
 - b.3 Trabajador social.
 - b.4 Terapeuta ocupacional.
- c.1 Auxiliar de enfermería.
- c.2 Auxiliar monitor/a.
- c.3 Auxiliar de enfermería de fin de semana o comodín.
- c.4 Cuidador/a

II. Personal no asistencial:

- d.1 Técnico administrativo.
- d.2 Auxiliar administrativo.
- d.3 Técnico informático.
- d.4 Recepcionista.
- d.5 Cocinero.
- d.6 Ayudante de cocina.
- d.7 Lavandería.
- d.8 Oficial de mantenimiento.
- d.9 Peón de mantenimiento.
- d.10 Limpieza.
- d.11 Conductor.
- d.12 Jardinero.
- d.13 Servicios generales.

En ambos grupos, podrán existir categorías temporales de mando, como Directores, Subdirectores, Jefes, Encargados, Supervisores, Coordinadores y similares.

Artículo 7. Definiciones.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías, así como el cuadro de equivalencias con las categorías definidas en convenios o existentes en situaciones de hecho, que se venían aplicando con anterioridad, serán las que figuren en un Anexo II que se elaborará según la Disposición Adicional Segunda.

Del mismo modo se crea la categoría de cuidador/a, que tendrá una diferencia salarial equidistante respecto de la de auxiliar de enfermería y las de servicios generales. Asimismo, la diferencia funcional entre ellas será igualmente pequeña. A tal fin ver la disposición transitoria 1.^a

Artículo 8. Provisiones.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación para la empresa de tener provistas todas ellas.

Artículo 9. Polivalencia funcional.

Se podrá acordar en contrato de trabajo la polivalencia funcional, es decir la realización de labores propias de dos o más categorías.

CAPÍTULO II**Contratación****Artículo 10. Forma del contrato.**

Todo contrato suscrito en el ámbito del presente Convenio deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación. En el momento de realizar nuevas contrataciones, primará la opción por aquellas personas que tengan el título de Auxiliar de enfermería.

Artículo 11. Presunción de duración indefinida.

El personal afectado por este Convenio se entenderá contratado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las permitidas por la ley y con las limitaciones indicadas en los artículos siguientes.

El personal será contratado por alguna de las modalidades de contratación que en cada momento sea posible según la legislación vigente.

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración de su contrato se considerará fijo una vez transcurrido el período de prueba.

Artículo 12. Contrato de acumulación de tareas.

Dado que la actividad de la empresa es asistencial y eminentemente residencial, se considerará acumulación de tareas la apertura de nuevas camas, o la reorganización por motivos asistenciales de las existentes. Asimismo se considerará acumulación de tareas la realización de nuevos programas asistenciales o de programas asistenciales que no se hubieran realizado en dos años: estos programas asistenciales darán lugar a actividades que no se vengán realizando en la empresa, o bien, que se realicen de manera diferente, por organización, estructura o intensidad. El contrato de acumulación de tareas podrá tener la duración máxima que legalmente o reglamentariamente se permita determinar por convenio colectivo.

Las demás figuras de contratación temporal se utilizarán para las determinaciones que legal o reglamentariamente estén previstas.

Artículo 13. Contratos formativos.

Para los contratos formativos, de aprendizaje, de prácticas o similares se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14. Compromiso de estabilidad de empleo.

Dado el índice de personal eventual, la empresa adopta el compromiso de revisar la situación para que progresivamente aumente el número absoluto de trabajadores fijos, o para que aumente el índice de fijos.

Artículo 15. Conversión en contrato indefinido.

Todos los trabajadores pasarán automáticamente a la condición de fijos si, transcurrido el plazo determinado en el contrato, continúan desarrollando sus actividades sin que haya existido nuevo contrato o prórroga del anterior.

CAPÍTULO III**Período de prueba, vacantes y ceses voluntarios****Artículo 16. Período de prueba.**

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido al período de prueba que para su categoría profesional se establece a continuación:

Personal titulado superior: seis meses.

Personal titulado medio: cuatro meses.

Resto de personal: dos meses.

Terminado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose a todos los efectos dicho período.

Artículo 17. Vacantes.

Se entiende por vacante la situación producida en una empresa por baja de un trabajador como consecuencia de la extinción de su relación laboral.

Artículo 18. Cese voluntario.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del empresario por escrito, con un plazo mínimo de preaviso de quince días.

En el caso de acceso a la función pública el preaviso al empresario deberá hacerse dentro de los 7 días siguientes a la publicación de las listas definitivas de aprobados.

El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho al empresario a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

Si el empresario recibe el preaviso, en tiempo y forma, estará obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

TÍTULO III**Condiciones laborales****CAPÍTULO I****Jornada de trabajo****Artículo 19. Jornada de trabajo.**

La jornada anual se establece en 1.726 horas para los años 2006, 2007 y 2008 en horario diurno y en 1696 horas para el turno de noche.

Además, se reconocen, en el año 2006, tres días de libre disposición y un día más no consolidable en el año 2007. En 2008 se disfrutará de 4 días de libre disposición consolidados, no sustituibles. Para el ejercicio de este permiso se requiere: tener una antigüedad de un año en la Empresa, que su disfrute no tenga lugar en fines de semana o festivos, de forma que, el día en que sea utilizado, no sea necesaria la sustitución de la persona que haga uso de él.

Los trabajadores que realicen una jornada anual superior a la establecida compensarán el exceso como descansos.

Las horas no trabajadas efectivamente por el personal en turno de noche no se recuperarán, si bien se procurará que la prestación efectiva de servicios se adecue a la jornada anual establecida.

El calendario laboral será público y se entregará a los trabajadores/as antes del 20 de diciembre de cada año. Previamente se presentará al Comité de Empresa con tiempo suficiente para su estudio.

Ambas partes se comprometen a estudiar una adecuación de turnos y horarios que optimice el servicio, y se adecue lo más posible a las preferencias de los trabajadores, antes de la publicación definitiva. En particular, se tenderá a un reparto equitativo de mañanas y tardes.

Por otra parte, en lo que se refiere al personal auxiliar de enfermería y monitores/as se reorganizará de tal manera que se obtengan más descansos coincidentes con el fin de semana. De esta manera, se tenderá a que todas las personas, salvo las contratadas justamente para la realización de los fines de semana y festivos, descansen entre 25 y 26 fines de semana, según se derive de las necesidades del servicio.

Artículo 20. Jornada nocturna.

Se entenderá por jornada nocturna la realizada entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

Artículo 21. Jornada de guardia.

La guardia a realizar por el personal que esté obligado a realizarlas tendrá su correspondiente retribución mediante el módulo económico establecido al efecto, y se devengará de forma mensual.

Artículo 22. Tiempo de descanso.

Para todos los trabajadores que tengan una jornada diaria que exceda de seis horas continuadas, se establece un periodo de descanso de veinte minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este convenio. La iniciativa para proponer horas extraordinarias corresponde al empresario, y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO II**Vacaciones****Artículo 24. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales será para todo el personal de treinta días naturales, de los cuales al menos 26 serán laborales (ni domingos ni festivos). La empresa y los trabajadores, a través de sus delegados, fijarán de mutuo acuerdo las fechas de disfrute de las mismas, en un calendario al efecto antes del 31 de marzo de cada ejercicio anual; en caso de desacuerdo, la empresa fijará las vacaciones antes del día 01 de Mayo, con preferencia en los meses de junio o a septiembre, pudiendo dividir el período de vacaciones en dos de 15 días naturales.

El período vacacional será fijado de la siguiente manera: 20 días a la elección del trabajador, salvo que la organización del servicio lo imposibilite, y 10 días a elección de la empresa, que procurará tener en cuenta las preferencias del trabajador, con la salvedad efectuada anteriormente.

En el caso de hallarse un trabajador en situación de I.T. derivada de accidente laboral en el momento del inicio del período vacacional, éste se interrumpirá, pudiendo disfrutarse el período coincidente con posterioridad.

Para el disfrute de las vacaciones se estará a los criterios fijados a tal efecto por la Organización Internacional del Trabajo, convenio 155.

Artículo 25. Parte proporcional.

El personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que por disposiciones legales le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

CAPÍTULO III**Enfermedades y permisos****Artículo 26. Incapacidad temporal.**

La incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá una cobertura del 100 % del salario real del trabajador.

Para el supuesto de incapacidad temporal derivada de enfermedad común se establece una cobertura del 100 % del salario real en la primera de las bajas. A partir del segundo proceso por la mencionada contingencia, haciéndose el cómputo por año natural, la cobertura será del 85 % del salario real.

Estas mejoras quedarán vinculadas a que el índice de absentismo no supere el promedio del registrado dentro de los doce meses anteriores a la firma del presente convenio. El Comité recibirá mensualmente la información correspondiente al índice de absentismo.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad

o consanguinidad. En caso de que la enfermedad grave motivara ingreso hospitalario los dos días naturales se tomarán sin necesidad de que sean seguidos y mientras dure el ingreso hospitalario. En caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos y cónyuge el período será de tres días naturales. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Por último, por cirugía mayor ambulatoria de cónyuge o conviviente, hijo o padres se establece un día de permiso.

2. Dieciséis días naturales por matrimonio del trabajador.

3. Un día natural por matrimonio de padres, hermanos, hijos o nietos.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una normal legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

6. Se reconoce, como día de permiso retribuido, para aquellos trabajadores que, teniendo una antigüedad de un año en la empresa, requieran, por prescripción del médico de cabecera o necesidad asistencial, desplazarse a Pamplona para visitar al médico especialista o realizar algún tipo de prueba médica que justifique el desplazamiento.

7. Se reconoce un permiso retribuido, no acumulable y para cada año, de 7 horas de duración en jornada diurna y de 10 horas en jornada nocturna, para acompañamiento de familiares de primer grado a consultas médicas. Este permiso podrá disfrutarse en una jornada de trabajo o fraccionada en horas durante varias jornadas.

8. Permiso de compensación de un día de trabajo, sin sustitución, para trabajadores/as que tengan una dedicación anual superior al 65% de jornada en un dispositivo externo del centro a más de 30 km, por virtud de estar fuera de la organización núcleo, respetando al máximo posible, las preferencias de los trabajadores/as.

La empresa valorará el resto de situaciones particulares considerando las necesidades de los servicios.

La aceptación de este artículo en ningún caso supondrá pérdida de derechos, respecto a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por año. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso en el caso del personal asistencial no coincide con otro trabajador del mismo nivel y en el caso del personal no asistencial coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo.

Este permiso se disfrutará como máximo en dos períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior.

Por otra parte, se reconoce un permiso sin sueldo para el cuidado de familiares hasta 2.º grado de un máximo de 3 meses en dos años supeditado a las necesidades del servicio, sin perjuicio de las mejoras que puedan surgir con arreglo a la normativa en vigor. Se concederá para el cuidado de familiares de superior grado de parentesco en caso de acreditar previa convivencia.

Artículo 29. Maternidad y adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a su retribución total durante los permisos fijados en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

Artículo 30. Lactancia.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente los dos cónyuges. Las trabajadoras podrán acumular en días las horas de lactancia establecidas.

CAPÍTULO IV**Cursos y exámenes de los trabajadores****Artículo 31. Cursos para los trabajadores.**

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento y el trabajador los realice voluntariamente, los gastos de matrícula, desplazamientos y residencia correrán a cargo de aquella.

El personal que asista a cursos de perfeccionamiento, previo permiso del empresario, tendrá derecho a percibir su retribución durante su duración.

Artículo 32. Exámenes oficiales.

Para realizar exámenes oficiales ligados a la educación básica del trabajador o con la actividad laboral que desarrolla, el trabajador tendrá la correspondiente licencia, con derecho a retribución, debiendo justificar tanto la formalización de la matrícula como haber asistido a dichos exámenes.

CAPÍTULO V**Excedencias y jubilaciones****Artículo 33. Clases de excedencia.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa, en los términos previstos en los artículos siguientes. En ambos casos el trabajador no tendrá derecho a retribución.

Artículo 34. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Por enfermedad, una vez transcurridos los 18 primeros meses de Incapacidad Temporal, y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación aunque la empresa haya dejado de cotizar.

3. Por Invalidez Permanente Total para la profesión habitual, por Invalidez Absoluta para todo trabajo o por Gran Invalidez, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador va a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

4. Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, en los términos previstos en el artículo 46 n.º 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el padre y la madre coincidan como trabajadores del centro de trabajo, podrá limitarse el ejercicio simultáneo de este derecho cuando concurren razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Todos los demás casos que contemple la legislación vigente.

6. Los/las trabajadores/as con una antigüedad mínima de 5 años en los Centros de las Hermanas Hospitalarias podrán acogerse a una excedencia por ampliación de estudios con los mismos efectos que la excedencia forzosa.

Artículo 35. Reserva del puesto de trabajo.

El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquella dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y, caso de no hacerlo, causará baja definitiva.

La excedencia forzosa deberá ser automáticamente concedida, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.

Artículo 36. Excedencia voluntaria.

El trabajador con contrato indefinido y con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Artículo 37. Reingreso en la empresa.

Si el trabajador en excedencia voluntaria, no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para su excedencia, perderá el derecho a su puesto o admisión preferente en la empresa.

El trabajador en excedencia voluntaria de duración superior a un año que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Durante el tiempo de excedencia no se computará antigüedad.

Artículo 38. Jubilación.

Se establece la jubilación forzosa a los 65 años para todos los trabajadores afectados por este Convenio, estando vinculada esta medida al compromiso de estabilidad en el empleo pactado en el artículo 14 del presente convenio. No obstante, aquellos trabajadores que no tengan cubierto el plazo legal mínimo de cotización que les garantice la jubilación, podrán continuar en la empresa hasta que se cumpla dicho plazo o tal requisito.

De mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores se podrán tramitar los sistemas de jubilación anticipada previstos en la legislación vigente.

Se establece la fórmula de contrato de relevo, o similar, a tenor de la legislación vigente.

TÍTULO IV**Retribuciones****CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 39. Tablas salariales.**

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan incrementados del siguiente modo:

2006: IPC de Navarra más 0,3 para las categorías siguientes: b.1, b.2 y c.1, c.2 y c.3, a todos los conceptos salariales excepto el plus de festivos, que se regula en el artículo 49.

2006: IPC de Navarra más 0,2 para el resto de categorías para todos los conceptos salariales excepto el plus de festivos, que se regula en el artículo 49.

2007: IPC de Navarra más 0,3 para las categorías siguientes: b.1, b.2 y c.1, c.2 y c.3, a todos los conceptos salariales excepto el plus de festivos, que se regula en el artículo 49.

2007: IPC de Navarra más 0,2 para el resto de categorías para todos los conceptos salariales excepto el plus de festivos, que se regula en el artículo 49.

2008: IPC de Navarra en los mismos conceptos salariales afectados por la subida prevista para 2006 y 2007.

Además, se reconoce una paga lineal de 126,21 euros en cada año de vigencia del convenio, si bien, un 90% de estas cantidades será consolidable y, un 10%, quedará condicionada a que el beneficio de explotación sea como mínimo el 3,5% del total de los ingresos de explotación del año inmediatamente anterior.

El 90% de esta paga se devengará en el mes de noviembre de cada año. Por su parte, el 10% restante, en caso de cumplirse el parámetro correspondiente en el de febrero de cada año siguiente al de referencia del índice mencionado.

Artículo 40. Pago de salarios.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los 5 primeros días del mes siguiente.

Artículo 41. Mensualidades y pagas extraordinarias.

El salario se abonará en 12 pagas mensuales.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán como complemento periódico de vencimiento superior a un mes, el importe de 2 gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario, antigüedad y complementos específicos. Se harán efectivas antes del 1 de julio y del 23 de diciembre de cada año.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

Artículo 42. Retroactividad.

Los efectos económicos derivados de las tablas salariales para 2006 se aplicarán con carácter retroactivo desde 1.º de enero de 2006.

Artículo 43. Contratos de interinidad, superior e inferior categoría.

En los contratos de sustitución o interinidad, el interino o sustituto recibirá la compensación económica establecida para el sustituido con los complementos del puesto de trabajo y sin consideración de antigüedad, incentivos u otros complementos personales.

Cuando se encomiende al personal, siempre por causas justificadas, una función superior a la correspondiente a su categoría profesional, percibirá la retribución correspondiente a aquélla en tanto subsista la situación.

Si el período de tiempo de la mencionada situación es superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, el trabajador podrá elegir estar clasificado en la nueva categoría profesional que desempeñe, salvo necesidades de titulación, percibiendo en este caso la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades imprevisibles de la empresa, ésta precisara destinar un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos correspondientes a su categoría profesional. Esta situación se plasmará por escrito en un acuerdo precisando, siempre que sea posible, la temporalidad de la situación, haciendo referencia a este artículo y con el conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 44. *Estructura salarial.*

La estructura de las retribuciones, de acuerdo con las tablas será de salario base, antigüedad, retribución voluntaria de convenio, incentivos, y otros complementos. La retribución ordinaria será la constituida por el salario base, la antigüedad y la retribución voluntaria de convenio.

Artículo 45. *Trienios.*

El trabajador recibirá un complemento por antigüedad del 5% del salario base por cada tres años de permanencia en la empresa con continuidad. El importe íntegro de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes siguiente a su vencimiento.

Artículo 46. *Cómputo de la antigüedad.*

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso con permanencia ininterrumpida del trabajador en la empresa.

Artículo 47. *Retribución de jornadas parciales.*

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción al número de horas de su jornada en cómputo anual.

Artículo 48. *Complemento o plus de nocturnidad.*

Las personas que realicen jornada nocturna, en el cómputo de horas a tal efecto, incrementarán su salario en un 25% en proporción a esas horas. Esto no será de aplicación cuando el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 49. *Complemento o plus de festivos y/o domingos.*

Todo el personal percibirá un plus por cada jornada de domingo y/o festivo realmente trabajada. Para percibir dicho plus la jornada deberá ser de al menos seis horas trabajadas en domingo y/o festivo. Para las jornadas de turno de noche se considerará festivo y/o domingo la jornada que se inicia el día de víspera y no la que se inicia el propio día festivo y/o domingo.

El plus por cada jornada de domingo y/o festivo trabajado es de 34,05 euros para el año 2006. En el año 2007 esta cantidad se incrementará en el porcentaje siguiente: IPC de Navarra más 0,3 puntos. En el año 2008, esta cantidad se verá incrementada en el mismo índice que IPC de Navarra.

Artículo 50. *Retribución de Horas extraordinarias.*

Si por necesidades de las empresas hubiera que realizar horas extraordinarias, éstas se compensarán con horas de descanso preferentemente. No obstante, la organización del trabajo por parte de la empresa intentará que dicha situación de horas extraordinarias no se produzca. En el caso de que se retribuyan, las horas extras se abonarán con un 175 % de la hora ordinaria.

CAPÍTULO II

Complementos específicos

Artículo 51. *Complementos temporales de dirección.*

Los complementos de dirección se abonarán en tanto el trabajador desempeñe el puesto de mando correspondiente, por lo que no generan derecho adquirido alguno en los trabajadores que los perciban.

Artículo 52. *Incentivos.*

Los incentivos se otorgan por la empresa de modo discrecional, por lo que no generan derecho adquirido alguno en los trabajadores que los perciban.

TÍTULO V

Régimen asistencial

CAPÍTULO I

Seguridad e higiene

Artículo 53. *Seguridad e higiene.*

La empresa y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre Seguridad e Higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Para ello, durante la vigencia de este convenio realizará al menos un reconocimiento médico.

Artículo 54. *Ropa de trabajo.*

La Empresa facilitará al personal el uniforme de trabajo (casaca, pantalón y chaqueta). El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la Empresa, así como a su cuidado.

La empresa proporcionará al personal sanitario (enfermería, auxiliares y monitores/as), de limpieza y de lavandería, calzado adecuado para el trabajo (En caso de que el personal no desee utilizar el calzado proporcionado se les hará entrega de un vale por su valor para que adquiera el que le parezca conveniente, siempre y cuando cumpla con los mínimos de seguridad exigibles.

CAPÍTULO II

Mejoras sociales

Artículo 55. *Seguro de responsabilidad civil.*

La empresa deberá contar con una póliza de seguros que garantice la cobertura de responsabilidad civil de todo el personal afectado por este Convenio.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores los pormenores de las mismas y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal (asistencial o no asistencial) de la empresa que figure de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2. Así como nominalmente todos los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el art. 32.1, aún cuando no figuren en el TC-2 de la empresa.

Artículo 56. *Garantías y coberturas.*

En extracto, las garantías y coberturas de la póliza de responsabilidad civil reseñada serán las siguientes:

Responsabilidad civil en la que puedan incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianzas y defensa criminal y exclusión de:

Los riesgos que puedan ser asegurados por el Ramo de Automóviles.

Cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Los riesgos excluidos por imperativo legal.

Los riesgos excluidos por las Compañías Aseguradoras.

Prestación máxima por siniestro de 60.102 euros.

CAPÍTULO III

Derechos sindicales

Artículo 57. *No discriminación.*

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social comunicándose al empresario.

Artículo 58. *Derechos y garantías.*

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal, y los Delegados Sindicales tendrán todas las competencias, derechos y garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones legales aplicables.

En lo que se refiere al crédito horario sindical, podrá establecerse de mutuo acuerdo con la empresa la posibilidad de que uno de los miembros del Comité acumule las horas del resto.

Artículo 59. *Derecho de reunión.*

Se garantizará el derecho que los trabajadores tienen a reunirse en su centro de trabajo siempre que no se perturbe el desarrollo normal de las actividades del mismo, y en todo caso, de acuerdo con la legislación vigente.

Las reuniones deberán ser comunicadas al representante legal de la empresa con su debida antelación, con indicación de los asuntos incluidos en el orden del día y las personas no pertenecientes a la plantilla del centro que van a asistir a la asamblea.

Con el fin de garantizar este derecho al personal no asistencial, el representante legal de la empresa podrá regular el trabajo del día con el fin de hacer posible la asistencia de este personal a dichas asambleas.

TÍTULO VI

Faltas sanciones e infracciones

Artículo 60. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas siguientes:

a) Faltas leves:

El retraso y negligencia en el incumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

b) Faltas graves:

La falta de disciplina en el trabajo.

La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

Las discusiones públicas con compañeros en el centro de trabajo.

La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

Cualquier incumplimiento menos grave de la legislación aplicable de carácter sanitario o socio sanitario.

c) Faltas muy graves:

Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente.

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante dos días consecutivos o más de tres días en un mes.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de diez días al mes o durante más de treinta días en el trimestre.

Los malos tratos de palabra u obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos y los de abuso de autoridad.

La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

Apropiarse de objetos, documentos, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.

La negligencia en la administración de la medicación o tratamiento en general.

La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Residencia, así como la derivación de residentes al domicilio de los trabajadores o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los residentes o familiares a personas ajenas a la Residencia.

Los actos o conductas verbales o física de naturaleza sexual ofensivas dirigidas hacia cualquier trabajador/a de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o de jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalia contra las personas que las hayan denunciado.

Cualquier incumplimiento grave de la legislación aplicable de carácter sanitario o socio sanitario.

Artículo 61. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

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

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

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

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

Despido.

Artículo 62. *Procedimiento.*

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

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 el plazo de dos 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 a resolver el expediente, imponiendo en su caso 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 o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales, como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

Artículo 63. *Prescripción.*

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

Artículo 64. *Infracciones del empresario.*

Las omisiones o acciones cometidas por la empresa que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al empresario.

Si en el plazo de diez días desde la notificación no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Paritaria de Interpretación, Mediación y Arbitraje, la cual en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo, u Organismo Foral correspondiente.

En todo caso se estará a lo previsto en las disposiciones legales vigentes.

Disposición adicional primera.

Ambas partes se comprometen a iniciar las conversaciones para la elaboración del convenio correspondiente a los años 2009 y siguientes.

Disposición adicional segunda. *Definición de categorías.*

De acuerdo con los artículos 5 y 6, la Comisión Paritaria determinará las definiciones de categorías y grupos profesionales que se consideren convenientes.

Disposición adicional tercera. *Tablas Salariales.*

Las tablas salariales serán las recogidas en el Anexo I, conforme a lo establecido en el art. 38.

Disposición transitoria primera.

En relación con lo dispuesto en el artículo 7 del texto de este convenio. Aquellos/as trabajadores/as actualmente contratadas como Auxiliares de enfermería pero que carezcan de dicha titulación adecuarán su salario a la nueva categoría mediante absorción y compensación con las subidas previstas para los años 2006 y 2007.

A parte de los efectos transitorios del incremento salarial, ambas partes se comprometen a la búsqueda de alternativas para la rápida obtención de la titulación requerida para la categoría de Auxiliar de enfermería antes de la finalización de este convenio, siempre que las personas afectadas así lo decidan. A este fin, el Centro Hospitalario Benito Menni se compromete a dar un crédito horario de 40 horas para formación específica con este objetivo, siempre que se supere una inversión de 80 horas. En el caso de que se opte por cursos a distancia, esta compensación quedará supeditada a la aprobación y obtención del título correspondiente.

Disposición final primera. *Vinculación a la totalidad del convenio.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Disposición final segunda. *Compensación y absorción.*

Las mejoras que la empresa hubiera concedido voluntariamente a los trabajadores a la entrada en vigor de este convenio (que en lo económico es el 01.01.2006), podrán ser compensadas y absorbidas por el mismo o modificadas en su cuantía.

Las mejoras económicas y de jornadas pactadas podrán ser absorbidas por las que a lo largo de la vigencia del convenio puedan establecerse por disposición legal, y por las que, con carácter voluntario, venga manteniendo la empresa a la entrada en vigor de este convenio.

La retribución total que a la entrada en vigor de este Convenio venga recibiendo el personal afectado por el mismo, no podrá ser reducida en ningún caso, por la aplicación de las normas que en el mismo se establece.

En todo caso serán respetadas aquellas situaciones que vinieran disfrutando los trabajadores, individual o colectivamente, y que en su conjunto resulten más beneficiosas que las establecidas en este convenio.

Disposición final tercera.

Este convenio no supondrá en ningún caso, pérdida de derechos respecto a lo establecido en la legislación vigente.

En prueba de conformidad con el contenido del presente acuerdo, lo firman las partes intervinientes en el lugar y la fecha señalados en el encabezamiento.-Por la empresa,-Por el comité de empresa,

Anexo I

Año 2006

		Salario	Retrib.Vol.	Total
	Personal asistencial:			
A.1	Médico especialista	1.323,94	1.060,70	2.384,64
A.2	Médico	1.142,74	1.036,53	2.179,27
A.3	Psicólogo clínico	1.113,79	723,87	1.837,66

		Salario	Retrib.Vol.	Total
B.1	ATS/DUE	972,65	469,18	1.441,82
B.2	Trabajadora social	971,71	468,72	1.440,44
B.3	Terapeuta ocupacional	971,71	468,72	1.440,44
C	Auxiliar clínica	619,23	295,71	914,94
C.4	Cuidador/a	610,12	291,36	901,48
	Personal no asistencial:			
D.1	Informático	1.048,45	855,89	1.904,34
D.2	Técnico administrativo	601,01	287,00	888,01
D.3	Auxiliar administrativo	601,01	287,00	888,01
D.4	Recepcionista	601,01	287,00	888,01
D.5	Cocinero	601,01	287,00	888,01
D.6	Ayudante de cocina	601,01	287,00	888,01
D.7	Lavandería	601,01	287,00	888,01
D.8	Oficial de mantenimiento	601,01	287,00	888,01
D.9	Peón de mantenimiento	601,01	287,00	888,01
D.10	Limpieza	601,01	287,00	888,01
D.11	Jardinero	601,01	287,00	888,01
D.12	Servicios generales	601,01	287,00	888,01

Año 2007

		Salario	Retrib.Vol.	Total
	Personal asistencial:			
A.1	Médico especialista	1.354,39	1.085,10	2.439,49
A.2	Médico	1.169,03	1.060,37	2.229,39
A.3	Psicólogo clínico	1.139,40	740,52	1.879,92
B.1	ATS/DUE	995,99	480,44	1.476,43
B.2	Trabajadora social	994,06	479,50	1.473,57
B.3	Terapeuta ocupacional	994,06	479,50	1.473,57
C	Auxiliar clínica	634,09	302,81	936,90
C.4	Cuidador/a	624,46	298,21	922,67
	Personal no asistencial:			
D.1	Informático	1.072,57	875,57	1.948,14
D.2	Técnico administrativo	614,83	293,60	908,44
D.3	Auxiliar administrativo	614,83	293,60	908,44
D.4	Recepcionista	614,83	293,60	908,44
D.5	Cocinero	614,83	293,60	908,44
D.6	Ayudante de cocina	614,83	293,60	908,44
D.7	Lavandería	614,83	293,60	908,44
D.8	Oficial de mantenimiento	614,83	293,60	908,44
D.9	Peón de mantenimiento	614,83	293,60	908,44
D.10	Limpieza	614,83	293,60	908,44
D.11	Jardinero	614,83	293,60	908,44
D.12	Servicios generales	614,83	293,60	908,44

21069

RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de la madera.

Visto el texto del III Convenio Colectivo Estatal de la Madera (Código de Convenio n.º 9910175) que fue suscrito, con fecha 11 de octubre de 2007, de una parte por la Confederación Española de Empresarios de la Madera (CONFEMADERA), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines de CC.OO (FECOMA-CC.OO) y por la Federación Estatal del Metal, Construcción y Afines de UGT (MCA-UGT), en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.