

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 106/2017

Convenio o Acuerdo: Hospital San Juan de Dios

Expediente: 14/01/0285/2016

Fecha: 11/01/2017

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio José Roldán Tapia

Código: 14000832011984

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CÓRDOBA. CONVENIO DE EMPRESA.

TEXTO ARTICULADO

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto del Convenio

Tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre Hospital San Juan de Dios de Córdoba, de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia Bética Nuestra Sra. de la Paz y su personal.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio afectará, exclusivamente, a aquellos trabajadores por cuenta ajena adscritos al código cuenta de cotización de Hospital San Juan de Dios de Córdoba.

Artículo 3. Ámbito temporal

El Convenio Colectivo tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2015 y finalizando el día 31 de diciembre de 2017. La subida salarial prevista en este convenio se aplicará para los años 2016 y 2017. Respecto al resto de modificaciones y mejoras en Licencias y permisos tendrán aplicación desde el 1 de enero de 2017.

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Finalizado el plazo de vigencia de éste Convenio, se entenderá

prorrogado por períodos anuales si no es denunciado, por escrito, ante el Organismo Oficial correspondiente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de falta de denuncia, todos los conceptos económicos que contiene el Convenio se verán incrementados con el I.P.C. real del año 2017.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 5. Organización del trabajo

La organización del trabajo, dentro de las normas contenidas en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor sobre la materia, es facultad y Responsabilidad de la Empresa, oído el Comité de Empresa, en los casos y términos previstos en la legislación vigente.

Capítulo III

Clasificación del personal

Artículo 6. Clasificación del personal según permanencia y función

El personal del Hospital podrá ser contratado de conformidad con los distintos tipos de contratación permitidos por la legislación vigente. Por otro lado, la clasificación del personal según sus grupos profesionales, serán los que se reflejen en el Anexo I de este Convenio del que forman parte integrante.

Artículo 7. Funciones del personal

Las funciones del personal según el puesto de trabajo, son las que se reflejan en el anexo IV de este Convenio, del que forman parte integrante.

Artículo 8. Trabajos según categoría profesional

La empresa queda obligada a respetar el contenido de las categorías y grupos profesionales. La negativa del trabajador a realizar funciones distintas a las de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina, ni por tanto de sanción alguna.

Artículo 9. Actividades formativas

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo todas aquellas horas presenciales dedicadas a la formación, dentro del Plan de Formación anual del Centro.

El Plan de Formación Anual será conocido por todos los trabajadores, siendo obligatoria la asistencia a las acciones formativas en las que esté inscrito y estén relacionadas con su titulación profesional y/o categoría, cualquiera que sea el lugar en las que se impartan, asumiendo la empresa los gastos directos originados por dicha actividad formativa.

En formación externa, los profesionales podrán solicitar a la Empresa la realización de actividades formativas relacionadas con su categoría profesional, pudiendo la Empresa facilitar la asistencia, si se considera que la actividad coincide con los objetivos y fines de la Institución.

En todo caso se estará a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se transcribe literalmente:

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modifica-

ciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Capítulo IV

Ingreso y periodo de prueba

Artículo 10. Ingreso

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo someter a los candidatos a las pruebas de selección que estime oportunas, previa audiencia del Comité de Empresa, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que será de tres meses para los titulados de grado medio y superior, un mes para los administrativos y quince días para el resto. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

De cara a reducir la precarización en el empleo, es objetivo de las partes, pasar del actual 35% a no más de un 25% de contratados/as temporales respecto a la plantilla, al término de la vigencia del Convenio.

Artículo 11. Promoción interna

Con independencia del proceso normal de selección y contratación establecido, la Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la promoción interna del personal, reservando para este fin al menos el 25% de todas las contrataciones, teniéndose en cuenta que de cuatro contratos que se realicen, el cuarto será al que se refiere éste artículo.

Dado que el acceso a la promoción interna debe garantizar la adecuada organización y estabilidad de los servicios, se considerarán ofertables aquellas contrataciones que presuman un desempeño continuo en el puesto de al menos tres meses.

El personal de plantilla puede solicitar en cualquier momento desempeñar una categoría superior, siempre que tenga las titulaciones académicas y perfil profesional precisos para ejercer dicho puesto y pertenezca al grupo profesional requerido.

Dicha solicitud se hará por escrito a la empresa y será comunicada al Comité de Empresa en un plazo no superior a siete días desde la recepción de dicha solicitud.

En todo caso, el acceso a una contratación por promoción deberá requerir el cumplimiento de los requisitos académicos exigi-

dos. A igualdad de condiciones tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad.

Cuando haya una vacante se hará pública entre la plantilla de la Empresa, mediante comunicación al Comité de Empresa, para que puedan optar a ella los trabajadores indefinidos que deseen cambiar de puesto de trabajo, a los que se valorará considerando un examen previo a realizar en el primer mes de cada año, a todos los trabajadores que hayan solicitado optar a las plazas de promoción interna que se produzcan en el Hospital. Se creará un Tribunal para evaluar los exámenes, que estará compuesto por tres miembros designados por la Dirección del Centro y dos que lo serán por el Comité de Empresa. Las resoluciones que se tomen serán vinculantes. El período de solicitud para los trabajadores que quieran optar a estos exámenes de promoción será dentro del último trimestre de cada año, que será avisado por la Empresa y el Comité de Empresa en el Tablón de anuncios.

Capítulo V

Régimen de retribuciones

Artículo 12. Conceptos retributivos

La relación de conceptos retributivos será la que se refleja en el Anexo II de este Convenio, del cual forman parte integrante.

Artículo 13. Conceptos indemnizatorios

La relación de conceptos indemnizatorios será la que se refleja en el Anexo III de este Convenio, del cual forman parte integrante.

Artículo 14. Salario base

El salario base mensual del personal para los años 2015, 2016 y 2017, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el Anexo IV del mismo para cada categoría profesional.

Artículo 15

Es voluntad y compromiso inequívoco de la Dirección del Hospital recuperar el 5 % salarial cuya reducción se produjo en el anterior convenio, lo que se abordará en próxima negociación de convenio.

Artículo 16. Antigüedad

El complemento de antigüedad queda establecido de la siguiente forma:

Por todo el período anterior al 31 de diciembre de 2001, se consolidó en ésta fecha un 2% de salario base por cada año o fracción, quedando congelado su importe a futuro, de acuerdo con lo pactado en un anterior Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta que el primer trienio comenzó a devengarse el día 1 de enero de 2002, a partir del día 1 de enero de 2008 y con efectos desde ésta misma fecha, se comenzará a hacer efectivo el segundo trienio hasta un máximo de siete trienios. Con independencia de aquellos trabajadores/as que lo devengan el día 1 de enero, existe otro colectivo que lo ha ido devengando en fecha distinta a la indicada, acorde con su fecha de ingreso, por lo que se les tendrá en cuenta ésta última fecha para su abono. El quinto trienio se abonará a partir del día 1 de enero de 2017.

El precio de cada trienio para cada uno de los años de vigencia del convenio es de 26,95 euros.

Artículo 17. Nocturnidad

Para aquellos trabajadores que presten servicio entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, se establece un Plus de Nocturnidad cuyos importes se determinan de la siguiente forma:

Los importes por categorías son:

Aux. Enferm.: 18,93 euros.

Técnicos F.P. II: 20,24 euros.

Dipl. Enferm.: 25,25 euros.

Med. Guar.: 28,60 euros.

Artículo 18. Plus de festivos, domingos y guardias responsabilidad fin de semana

Todos los trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría laboral, tendrán derecho a percibir éstos pluses por cada uno de los domingos o festivos trabajados, además del día de descanso que pueda corresponderle. Los importes son los siguientes:

Domingos: 23,26 euros.

Festivos: 36,81 euros.

Festivo Espec.: 69,29 euros.

Festivos Especiales. "Se consideran festivos especiales los siguientes: 24 de octubre (San Rafael), 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo) y 6 de enero (Festividad de Reyes). El importe del festivo especial incluye el del festivo normal y el del domingo. Percibirán los pluses de domingos y festivos, los del turno de noche de la víspera y los del turno de mañana y tarde".

"Asimismo, se acuerda que cuando un día festivo caiga en domingo, éste se pagará como festivo especial y el lunes siguiente se abonará como festivo normal."

Guardias Responsabilidad. Las guardias de presencia física de 13 horas en fin de semana o festivos, también llamadas de responsabilidad, se abonarán a razón de 100,5 euros con independencia de los pluses que pudieran corresponderle.

Artículo 19. Premio de no absentismo

Para aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, percibirán anualmente la cantidad de 219,97 euros.

Para cada uno de los años se descontará una sexta parte del importe que corresponda, una vez revisado éste, por cada día de inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepto en los siguientes supuestos:

- Vacaciones reglamentarias y días de descanso por convenio.
- Asistencia a Cursos, Congresos o reuniones a instancia de la Dirección del Centro y el tiempo imprescindible para cumplir un deber inexcusable de carácter público.
- Licencia por matrimonio.
- Por fallecimiento de ascendientes y descendientes, por consanguinidad o afinidad en primer o segundo grado.
- Por nacimiento de hijos.
- Accidente laboral.

Artículo 20. Plus de Asistencia

Se percibirá un plus de asistencia cuya cuantía será para cada uno de los años de vigencia de 53,70 euros.

Este plus será disminuido en una cantidad equivalente a una treintava parte por cada día de ausencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

Artículo 21. Horas extraordinarias

Para el cálculo de las horas extraordinarias se partirá siempre de la hora profesional, calculada según la siguiente fórmula:

- NUMERADOR. Integrado por tres sumandos:

Primero: Sueldo base, antigüedad (con trienios), especialidad, plus de mayor dedicación, asistencia y transporte, multiplicado todo ello por 313.

Segundo: Sueldo día de descanso integrado por: Salario base, antigüedad (con trienios), especialidad, plus de mayor dedicación, multiplicado todo ello por 52.

Tercero. Importe anual de las pagas extraordinarias, integradas por salario base y antigüedad (con trienios).

- denominador. Integrado por:

Jornada laboral anual pactada en éste Convenio para cada trabajador.

El resultado de la fórmula anterior se incrementará en un 75%.

Artículo 22. Plus personal sanitario

En razón a la mayor carga y responsabilidad asistencial, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario, cuya cuantía se fijara en función de la categoría y el Departamento o Sección de destino, con independencia de los enfermeros/as, fisioterapeutas y los Médicos Especialistas, que lo percibirán cualquiera que sea el Departamento en el que presten servicio. Las cuantías, para los años 2016 y 2017 serán las que figuran en el Anexo IV del mismo para cada categoría profesional y Departamento asignado, consolidándose en su masa salarial.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado como sanitario, y no supondrá la consolidación personal del derecho, cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado de sanitario, por recolocación del trabajador en un puesto de trabajo no sanitario.

Este plus sanitario viene a absorber e integrar el anterior plus de especialidad recogido en anteriores convenios, cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 23. Plus de mayor dedicación

El personal no sanitario percibirá este plus en una cuantía del 3% del salario base. El personal sanitario que lo venía percibiendo, pasa a percibir el plus sanitario recogido en el artículo 22 con efectos desde el 1 de enero de 2016

Artículo 24. Pagas extraordinarias

La Empresa abonará a todos los trabajadores una mensualidad extraordinaria en el mes de junio (paga de Julio) y otra en noviembre (paga de Navidad); así como otras dos pagas de quince días cada una, abonables en los meses de marzo y septiembre.

Estas pagas comprenderán salario base, antigüedad y trienios. Opcionalmente, el trabajador, mediante autorización escrita que entregará a la Dirección, podrá percibir también el importe anual de las pagas extraordinarias completas, prorrateando su importe entre los doce meses del año. La opción tendrá efectos desde el mes de enero de cada año.

Artículo 25. Plus de transporte

Con objeto de compensar al trabajador de los gastos que ha de realizar para trasladarse desde su domicilio al Centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte cuyo importe dependerá de si la jornada a realizar por el trabajador es continuada o partida, debiéndose de abonar para cada uno de los años de vigencia del Convenio en la forma siguiente:

P. Transporte normal: 82,62 euros.

P. Transporte jornada Partida: 165,22 euros

Este plus sufrirá una disminución de una treintava parte por cada día de ausencia al trabajo sea cual fuere la causa que la origine.

En jornadas sueltas, se pagará el suplemento correspondiente a un día.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que se concede al trabajador, al menos, una hora de descanso para realizar la comida.

Capítulo VI

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 26. Jornada laboral

La jornada anual se define como la prestación efectiva de servicios del trabajador sin contar, por tanto, con los descansos reglamentarios, 14 festivos, 3 días de convenio y vacaciones.

La jornada anual será de 1771 horas anuales, excepto para los turnos rotatorios de Mañana, Tarde y Noche, que será de 1713 horas.

Dadas las particularidades organizativas de los distintos servicios y unidades, así como las necesidades que pudieran surgir de forma imprevista, conviene regularizar con la necesaria flexibilidad y responsabilidad ciertas situaciones que pudiera generarse en lo referente a la jornada laboral máxima anual de cada trabajador, conforme a lo siguiente:

1. Los posibles excesos/defectos de jornada laboral que a lo largo del año pueda generar cada trabajador, serán resueltos buscando, preferentemente y en los períodos de cierre de planta, un acuerdo entre éste y la Dirección correspondiente.

2. Se tenderá a minimizar en todo lo posible un coste adicional para ambas partes, lo cual habrá de ser tenido en cuenta por trabajador y Dirección.

3. Corresponderá a la Dirección dentro de su capacidad organizativa, planificar y posibilitar la gestión y regularización de los posibles excesos/defectos de jornada sobre la máxima anual legalmente prevista.

4. La fecha tope para la regularización de la jornada anual será la ya habitual para el cierre de planillas anuales, es decir, 14 de enero de cada año, debido al inicio de las nuevas planillas el 15 de enero.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el productor tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos.

En ningún caso se podrán realizar más de 9 horas efectivas de trabajo en horario diurno y 10 en el nocturno, y siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 10 horas.

En caso de que sea necesario definir nuevas jornadas anuales que no se encuadren dentro de las anteriormente expuestas, se reunirá la comisión paritaria, para asignar el número de horas anuales que corresponda y que en ningún caso sobrepasará las 1.771 horas anuales.

Artículo 27. Reducciones de jornada por guarda legal

Se mejora el tope de edad previsto en el artículo 37.5 del E.T. ampliando ésta hasta los 12 años de edad del menor.

Artículo 28. Vacaciones

Cada trabajador disfrutará anualmente de un período de vacaciones de 26 días laborables, entendiéndose por días laborables de lunes a sábado. Tendrán una duración mínima garantizada de 30 días naturales.

Las vacaciones se deberán disfrutar en turnos completos, es decir, los 26 días seguidos, o bien fraccionando los mismos con preferencia en dos veces. Existirá la opción de un tercer período vacacional, que se concederá si las circunstancias organizativas del departamento lo permiten.

No se podrá solicitar nunca un período inferior a siete días naturales, que incluya, al menos, cinco días laborables, salvo en el caso del turno rotatorio que podrá reducirse a cuatro días.

El período de vacaciones será retribuido con una mensualidad de salario base, antigüedad (con trienios) y complementos, excepción hecha de los conceptos de pagas extraordinarias, horas extraordinarias si las hubiera, plus de asistencia y plus de transporte.

El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que les corresponda, computándose para el cálculo de éstas, el período que va desde la fecha de ingreso hasta el final de año.

Para evitar que durante el período de vacaciones pueda producirse un deterioro en la calidad de la atención al paciente, debido a la contratación de personal nuevo sustituto, la plantilla deberá quedar compensada en cuanto a personal con experiencia.

Cuando existan dificultades para su concesión, se establecerá, como criterio general, un rotatorio de vacaciones para los meses de julio, agosto y septiembre. Para determinar el orden de inicio del rotatorio y del ciclo, y solo a este efecto, se atenderá al criterio de antigüedad en el Centro, manteniéndose la secuencia implantada para años sucesivos, salvo mejor acuerdo entre los trabajadores/as.

En el caso de que estas dificultades concurren en el período de Navidad, se utilizará también el mismo criterio para determinar el rotatorio de vacaciones. En este período, las vacaciones se disfrutarán de tal forma que los festivos se distribuyan equitativamente.

Preferentemente, los turnos de vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo mejor acuerdo entre los compañeros afectados y teniendo en cuenta la organización del Servicio.

El período de IT, antes y durante el tiempo de vacaciones, interrumpirá el disfrute de éstas, no computándose aquel período como de vacaciones. Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados conjuntamente con la Dirección y el Comité de Empresa.

Los trabajadores solicitarán las vacaciones antes del día 15 de marzo, debiendo la Dirección comunicar al personal los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones, como fecha límite, el día 15 de mayo.

Todos los trabajadores/as que no las soliciten dentro del tiempo anteriormente citado, estarán sujetos a cogerlas según las necesidades del servicio.

Una vez asignados los turnos, solo se permitirá su modificación por permuta entre los trabajadores, quedando sujeta esta permuta a la autorización de la Dirección.

Los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar la totalidad de sus vacaciones en el período de vacaciones escolares estivales.

Si por necesidades del servicio algún trabajador no pudiera disfrutar de las vacaciones en los meses de julio, agosto o septiembre, la Empresa estará obligada a concederle, según el mes asignado, sobre una base de 26 días laborables, un aumento de los siguientes días:

- Enero: 4 días.
- Febrero: 4 días.
- Marzo: 4 días.
- Abril: 4 días.
- Mayo: 3 días.
- Junio: 2 días.
- Octubre: 2 días.
- Noviembre: 3 días.
- Diciembre: 4 días.

Cuando el trabajador solicite las vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, no llevará aumento de días según lo establecido en el párrafo anterior.

Los trabajadores que cesen antes del 31 de diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondía, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo treinta días naturales. Si al cese el trabajador hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

La Empresa concederá una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones a todos sus trabajadores, siendo abonadas en el mes anterior o posterior al disfrute de las mismas, con el importe de 150,62 euros.

Artículo 29. Días de Convenio

La Empresa concederá un día de descanso obligatorio en cada uno de los siguientes períodos del año: Navidad, Semana Santa y Feria de Nuestra Sra. de la Salud, de Córdoba capital. En el caso de que por necesidades del trabajo no fuera posible acceder a este descanso, esos días serán compensados por otros días de descanso libremente determinados entre la Empresa y el Trabajador.

Artículo 30. Licencias y permisos

La Empresa concederá a sus trabajadores permisos y licencias por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de ascendientes (padres, abuelos y suegros), descendientes (hijos, hijos políticos y nietos), cónyuge y hermanos (incluidos los hermanos políticos), de primer o segundo grado, por consanguinidad o afinidad, tres días hábiles. Serán cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad donde trabaja el profesional.

Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos, sobrinos, bisabuelos, biznietos y primos carnales), el tiempo necesario para asistir al entierro.

Si el hecho se ha producido en la misma localidad donde trabaja el profesional, se concederá 1 día hábil. Si el hecho se ha producido en localidad distinta de donde trabaja el profesional, se concederá 2 días hábiles.

El trabajador podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante.

b) Por nacimiento de hijo(a), tres días naturales a partir de la fecha del alumbramiento. Serán cuatro días naturales si el hecho se produce fuera de la provincia. Por este hecho, cada trabajador/a percibirá la cantidad de 400 euros.

c) Por accidente o enfermedad grave, de cónyuge, o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, padres, abuelos, hijos o hermanos consanguíneos o por afinidad, cuatro días hábiles si el hecho se produce en la localidad del centro de trabajo. Serán seis días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad donde trabaja el profesional,

En el caso de familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad, dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del centro de trabajo, y cuatro días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad del centro de trabajo

El concepto enfermedad grave familiar comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

- El parto tendrá la consideración de "proceso con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.

- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

La persona interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.

Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.

Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

d) Por matrimonio del trabajador/a, dieciocho días naturales. Gratificación por matrimonio 200 euros.

e) Por matrimonio de padres y hermanos consanguíneos, un día hábil. Por matrimonio de hijos, dos días hábiles. Por bautizo, Confirmación y primera comunión de hijos, un día hábil.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos hábiles. Serán tres días hábiles si el traslado es fuera de la provincia.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, dos días consecutivos o cinco hábiles al mes como máximo.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

i) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud durante los días de su celebración.

Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos. En el caso de que de la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, guardia, etc. en la noche inmediata anterior al día del examen, tendrá derecho además a disfrutar esa noche de permiso.

Se entiende que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa. Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública o Privada. Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente. No se genera derecho al permiso cuando el examen o prueba se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo de la persona interesada.

j) A los cargos sindicales, lo previsto en el presente Convenio y Legislación vigente.

k) Para asistir a cursos de formación relacionados con su función laboral y asistencial, el tiempo que duren los mismos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Como máximo se concederán una vez al año a cada trabajador.

l) Para asuntos propios retribuidos cinco días al año, solicitándolos con 48 horas de antelación. Estos días serán concedidos siempre, salvo que no se pueda sustituir adecuadamente a la persona solicitante del permiso, habiendo realizado todas las gestiones para ello.

Se establece una paga graciable de hasta un máximo TRESCIENTOS SESENTA EUROS Y SESENTA CÉNTIMOS DE EURO por trabajador y año, abonable en el mes de enero de cada año, bien entendido que el abono del importe que proceda irá relacionado con el disfrute o no de los cinco días de asuntos propios retribuidos, descontándose un quinto por cada uno de los disfrutados.

Para el percibo completo de este concepto, será preciso estar todo el año en alta en la empresa.

Los que tengan entre tres y doce meses de alta en el año natural, lo percibirán según proporción sobre la totalidad. A las situaciones de baja por IT superiores a tres meses se les aplicará la proporción al año.

Aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de jubilación parcial tendrán derecho al importe equivalente a su jornada efectiva de trabajo.

m) Por lactancia de hijo menor de nueve meses se podrá disfrutar de veinte días naturales de ausencia, en sustitución de la hora diaria prevista legalmente por este concepto.

Todas las anteriores licencias serán retribuidas con el 100% del

Salario base, antigüedad, trienios y complementos, teniéndose en cuenta las excepciones que se contemplan en el artículo 20 del presente Convenio.

n) Permiso para concurrir a consultas, tratamiento y exploraciones médicas y Hospital de día.

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la consulta, tratamiento o exploración médica y hospital de día, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

Son sujetos causantes de este permiso cuando deban asistir a consultas, tratamiento o exploraciones médicas: el propio trabajador; el cónyuge o pareja de hecho, cuando como consecuencia de una exploración o de la realización de una prueba complementaria, padezca una discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida y así se acredita mediante informe médico; los menores de edad a cargo del trabajador; los mayores de 65 años de edad, que estén a cargo del trabajador, sin que ello implique la convivencia permanente pero sí los cuidados directos; las personas discapacitadas a cargo del trabajador, entendiéndose por tales quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo competente.

Será necesaria la Justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

o) Permiso por parto o aborto, En el caso de parto, obligatoriamente, las seis semanas inmediatamente posteriores al parto corresponden a la madre. En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva al de la madre, salvo que en el momento en que la madre deba reincorporarse al trabajo implique riesgo para su salud. Esta opción puede ser revocada por la madre en caso de ausencia, enfermedad, accidente del otro progenitor o abandono de la familia, violencia u otra causa equivalentes, salvo que los tres últimos casos citados sean imputables a la madre. En caso de muerte de la madre, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso o, si procede, de la parte que reste por disfrutar. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

p) Permiso por adopción o acogimiento. Dieciséis semanas ininterrumpidas, en los siguientes supuestos: adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor. Ampliables en dos semanas más por hijo/a a partir del segundo en caso de adopción o acogimiento múltiple, o de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. El cómputo de las dieciséis semanas se realiza, a elección del trabajador. A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. A partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Este permiso será único por cada sujeto causante. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados que lo podrán disfrutar de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los periodos no podrá exceder de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple o en el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido. En caso de

adopción internacional, si es necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas (sueldo, trienios y la parte proporcional de la paga extraordinaria cuando corresponda por el periodo de disfrute del permiso), con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Una vez agotado el permiso por adopción o acogimiento de dieciséis semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, que se disfrutarán de forma consecutiva. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial.

q) Permiso por violencia de género. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda. Así mismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.

Se considerarán como días hábiles aquellos en los que el trabajador tenga asignado turno de trabajo.

Ampliación de concepto. Cualquier referencia hecha al cónyuge en el articulado del presente Convenio, se debe entender también realizada a la "pareja de hecho", siempre que la relación esté inscrita en el Registro Público correspondiente.

Artículo 31. Justificación de los permisos

En el caso de los apartados d, e, f, g, h, i, l, m del artículo 31, el personal deberá comunicar previamente el acontecimiento que motive la licencia con 48 horas de antelación. En todos los casos, justificará adecuada y documentalmente la realidad de su causa, excepto en los días de asuntos propios.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

Artículo 32. Licencia por asuntos propios sin retribuir

Aparte de las licencias del artículo anterior, que serán siempre retribuidas, los trabajadores podrán disfrutar hasta 15 días naturales por cada uno de los semestres del año, sin retribución y siempre que el servicio no sufra detrimento. Se solicitará con una antelación mínima de una semana. "No obstante lo anterior, si por cuestiones organizativas fuese posible, en un mismo semestre se podrán conceder hasta un máximo de 20 días naturales".

Artículo 33. Excedencia voluntaria

1) Para concesión de excedencias al personal sujeto a este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todos los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo

Por el plazo mínimo de un mes y máximo de doce meses, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. De-

berá ser solicitada con un mes de antelación, tanto la excedencia como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisado por el trabajador con treinta días de antelación. Esta excedencia no se podrá volver a solicitar hasta transcurridos tres años desde la finalización del disfrute de la totalidad del período excedente anterior. No obstante, el trabajador podrá incorporarse antes de haber cumplido el tiempo de excedencia, avisando con treinta días de antelación, siempre y cuando su puesto de trabajo no haya sido cubierto por un sustituto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, debiendo ser concedida, salvo casos de fuerza mayor.

3) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniese disfrutando.

Los trabajadores en excedencia por cuidados de hijos tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado tiempo le sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador, al finalizar esta excedencia, podrá optar por pasar inmediatamente a la situación de excedencia voluntaria, si así lo solicita, en el plazo de al menos treinta días antes de su finalización. Siéndole de aplicación en este caso las normas de excedencia voluntaria.

4) El trabajador que no reuniendo los requisitos recogidos en los tres apartados anteriores, tuviera necesidad de pasar a la situación de excedencia, lo solicitará a la Empresa que, previa audiencia del Comité de Empresa, la podrá conceder o denegar.

En caso de concesión se firmará un acuerdo entre la Empresa y el Trabajador, con el visto bueno del Comité de Empresa, en que deberá figurar el período de excedencia así como las condiciones de ingreso.

Capítulo VII

Acción y mejoras sociales

Artículo 34. Ayuda para estudios

La Empresa concederá a sus trabajadores, cónyuges e hijos, siempre que convivan con el trabajador y a sus expensas, las siguientes ayudas por estudios:

- Guardería-Infantil: 90,19.
- Primaria-1º - 2º ESO: 113,28.
- C.F.G.S. y C.F.G.M; 3º- 4º ESO y 1º - 2º Bachiller: 179,10.
- Diplomaturas - Licen-Cinturas-Grados: 222,77.

Estas ayudas serán solicitadas por los trabajadores/as en el período comprendido entre los meses de septiembre a diciembre, referidas al curso que se inicia. Para su abono deberá aportar documento que acredite su matriculación en el Centro Educativo correspondiente.

Se abonará en proporción al tiempo trabajado durante ese año natural.

Artículo 35. Ayuda por hijos

La Empresa abonará a sus trabajadores las siguientes cantidades por cada hijo menor de años, natural, adoptado o en régimen legal de acogimiento familiar, y, por cada hijo disminuido psíquico o físico, reconocido legalmente como tal y con independencia de la edad, se les abonarán las cantidades que se indican, con independencia de las prestaciones que le pudieran corresponder por la Seguridad Social.

- Ayuda por hijo 18,43

- Ayuda hijo disminuido 117,76

Artículo 36. Incapacidad temporal

La Empresa, en los supuestos del I.T., por accidente de trabajo y en los casos de maternidad y hospitalización, garantizará al trabajador el complemento necesario, para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba durante el período que dure la I.T. el 100% de la retribución de debiera devengar, entendiéndose por ésta: salario base, antigüedad (incluidos trienios), especialidad, mayor dedicación, asistencia y transporte.

Asimismo, la Empresa en los supuestos del I.T., por enfermedad común y accidente no laboral, garantizará al trabajador el complemento necesario para que, sumado a lo que recibe por las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba el 90% de la retribución que debiera devengar durante los tres primeros días y el 100% a partir del 4º día y durante el período que dure la IT. Se entiende por retribución que debiera devengar: salario base, antigüedad (incluidos trienios), especialidad, mayor dedicación y plus de asistencia).

Artículo 37. Premios de jubilación, invalidez y de permanencia

El personal que cese en el servicio de la Empresa por jubilación a la edad reglamentaria, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja, a una gratificación correspondiente a tres días de salario base por cada año de servicio en la empresa. Si la jubilación es anticipada, antes de los 65 años, o por invalidez en cualquiera de sus grados, la gratificación será equivalente a cinco días de salario base por cada año de servicio.

Artículo 38. Prendas de trabajo

La Empresa afectada por este Convenio Colectivo, proveerá de uniformes completos o ropa de trabajo a todo el personal. El lavado de las prendas de trabajo correrá por cuenta de la Empresa.

Si por prescripción médica el trabajador/a ha de utilizar calzado o vestuario distinto del facilitado por la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar el importe de su adquisición al trabajador/a.

Artículo 39. Prestamos al personal

La Dirección del Centro mantendrá un fondo de CUARENTA Y OCHO MIL EUROS, para la concesión al personal de préstamos sobre su nómina sin interés, previa solicitud por escrito y autorización por el Director-Gerente del Hospital.

Estos préstamos reintegrables se destinan a conseguir que los trabajadores puedan acceder a la titularidad de vivienda propia, reparación y/o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios con motivo de enfermedad y otras necesidades.

La cantidad total anticipada no podrá ser superior a 3.600 euros.

El plazo total para la devolución periódica de estos anticipos, no podrá exceder en ningún caso de 24 meses. En los casos de préstamos superiores a 1.800 euros se obligará al trabajador a reintegros tanto en las pagas habituales como en las gratificaciones extraordinarias.

El fondo para este fin se revisará al término de la vigencia del Convenio, y se reducirá o aumentará en función de la situación económica del Centro, reuniéndose la Comisión Paritaria a tal fin.

Artículo 40. Actividades recreativas y culturales

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo, el Hospital y su Comité de Empresa fomentarán y proporcionarán, cuando les sea posible, todas aquellas actividades culturales y recreativas que tiendan a mejorar la convivencia de los hombres y mujeres que componen su capital humano y a la identificación corporativa.

Artículo 41. Seguro de Responsabilidad Civil

La Empresa se compromete a mantener vigente para todos los trabajadores de la misma el Seguro de Responsabilidad Civil, en las condiciones previstas en la Ley.

Artículo 42. Premio de Vinculación

Se establece un pago único de 400 euros para aquellos trabajadores/as que cumplan 25 años de permanencia en el Centro.

Capítulo VIII
Salud Laboral

Artículo 43. Organización y participación

1. El personal tiene derecho a una protección integral de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tienen, así mismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en el Centro y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los Comités de Salud Laboral.

2. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud Laboral en la Empresa, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y garantizar una formación práctica adecuada en esta materia de los trabajadores/as que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceros. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

3. La formulación de la política de Salud Laboral en la Empresa partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento, dicha política de Salud Laboral se planificará cada dos años. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 44. Comités de Salud Laboral

1. Su composición será paritaria y sus acuerdos serán vinculantes.

2. El número de miembros que integrarán el Comité de Salud Laboral será de 6, tres por parte de los representantes de los trabajadores y otros tres por parte de la Empresa.

3. El presidente del Comité de Salud Laboral y el Secretario, serán elegidos por votación entre todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 45. Funciones de los Comités de Salud Laboral

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Investigación, análisis y estudio de las causas determinantes de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se produzcan en el ámbito en que actúe el Comité de Salud Laboral y, en los casos graves y especiales, elevar los resultados de las informaciones que se practiquen a las Autoridades Sanitarias correspondientes.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para el personal de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, am-

biente, instalaciones, aparataje y procesos laborales, a los efectos de constatar los riesgos que en su caso puedan informar a la Empresa, de los defectos y peligros advertidos, con propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se consideren oportunas.

4. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa, constituyendo lo antes posible brigadas de actuación inmediata y potenciando todas las medidas necesarias para que el conjunto del personal conozca al menos superficialmente las medidas de extinción de que se dispone, así como los planes de evacuación.

5. Conocimiento, supervisión y participación en la elaboración de todos los planes de salud y seguridad que se establezcan.

6. Fomentar y promover la participación de todo el personal de la empresa en la cumplimentación de los planes y programas de salud laboral, proponiendo iniciativas sobre los métodos y procedimientos para una efectiva prevención de los riesgos profesionales.

7. Recibir información periódica relativa a la salud laboral, analizarla, estudiarla y divulgarla entre el personal, por los cauces que se establezcan.

8. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

9. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, conferencias, etc. Bien directamente o a través de las instituciones Oficiales o Sindicales.

10. Efectuar las encuestas que se acuerden para determinar las condiciones laborales y de seguridad personal.

11. Realizar un informe trimestral sobre las actividades desarrolladas el trimestre anterior, y enviarlo a la Dirección de la Empresa y representantes del personal en los diez primeros días del trimestre siguiente.

12. Cumplimentar una memoria anual de actividades y enviarla a la Dirección de la Empresa y representantes del personal durante el mes de enero del año siguiente al que se refiera.

13. Velar por que se realicen los reconocimientos médicos adecuados, tanto los generales, como los específicos a cada riesgo si se considera oportuno, lo que se realizará en el marco de los planes de salud que se establezcan.

14. Tratamiento de la problemática de la drogodependencia desde el punto de vista preventivo, curativo y rehabilitador. Considerando la drogodependencia como una enfermedad, pasando el trabajador/a afectado/a a la situación de que la Empresa lo considere a efectos retributivos como si de una I.T. se tratase, corriendo los gastos de dicho período a cargo de la Empresa.

15. Hacer propuestas de reducción de tiempo de exposición personal a los monitores de ordenador, según recomendaciones de Organismos Internacionales. Dicha propuesta será de reducción de jornada consistente en cinco minutos por cada hora de exposición.

Artículo 46. Derechos y obligaciones de los miembros del Comité de Salud**1. Derechos:**

Los mismos derechos y garantías y en las mismas condiciones reconocidas a los delegados/as sindicales por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

A participar en cuantas reuniones celebre el Comité, disponiendo de la documentación referida a la reunión, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación. Presentará las propuestas y mociones que considere necesarias y emitirá el voto que crea

oportuno en cada ocasión. Podrá asistir ayudado de un asesor/a.

A recibir información precisa para desempeñar las funciones de su puesto de Comité.

A informar y formar al personal de forma directa y durante la jornada, sobre los riesgos e indicadores del daño para la salud, derivados del lugar de trabajo, los productos o medios utilizados.

A paralizar el proceso productivo (trabajo) en caso de riesgo grave e inminente para la salud del personal, y no sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustas.

A disfrutar del tiempo que sea necesario para el ejercicio de las funciones que le corresponden como miembro del Comité.

A acceder a los cursos necesarios para mejorar su formación en materia de Salud Laboral.

A no sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades, funciones de protección y prevención de los riesgos laborales profesionales.

A que la Empresa les permita el libre acceso a todas las dependencias y servicios.

2. Obligaciones:

A la asistencia a las reuniones del Comité a las que fuese convocado, salvo circunstancias de fuerza mayor.

A respetar la confidencialidad de los datos personales que conozca por su condición de miembro de Comité, aun con posterioridad a su cese en el mismo.

A no interrumpir el normal desarrollo del trabajo, como consecuencia de la actividad que le obligue como miembro del Comité.

A estar permanentemente disponible para cubrir las necesidades que demande el personal en materia de Salud Laboral.

A justificar ante la Empresa el tiempo que dedica a las actividades del Comité.

A no utilizar su posición en beneficio propio.

Será corresponsable, junto a los demás miembros del Comité, de cuanta documentación disponga el Comité.

Artículo 47. Obligaciones de la empresa

1. Facilitar al Comité de Salud Laboral la información necesaria para realizar sus funciones.

2. Consultar al Comité de Salud Laboral del Centro cuantas cuestiones se relacionan con la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud.

3. Fomentar la cooperación con el Comité de los Servicios o unidades de la Empresa en materia de protección a la salud, higiene y ergonomía.

4. Facilitar el local en que celebre reuniones el Comité y disponer de los medios de archivo y custodia de la documentación del mismo.

Artículo 48. Formación en materia de higiene y salud laboral

1. La formación en materia de higiene y salud laboral del personal y sus representantes con función específica sobre la misma correrá a cargo de la Empresa, incluida su financiación, se efectuará durante el tiempo de trabajo y será suficiente y adecuada para garantizar la seguridad y salud de cada trabajador/a.

Las instrucciones e informaciones formativas se referirán especialmente al puesto de trabajo y/o función a desarrollar revisándose periódicamente si fuese necesario y adaptándolas a la evolución de los riesgos o aparición de otros nuevos.

2. El personal estará obligado a seguir los cursos y a realizar las prácticas que se lleven a término, dentro de la jornada de trabajo, sin que ello le suponga merma alguna en sus retribuciones.

3. Los Comités de Salud Laboral son los órganos internos especializados de participación en esta materia.

4. Confección, por parte del Comité de Salud Laboral, de un manual de prevención de riesgos, adaptado a cada puesto de trabajo y/o situación de manera que contenga información relativa al proceso o producto, la legislación que le afecta y las medidas preventivas adecuadas al caso.

5. Elaboración de un Programa de Formación Preventiva Permanente, el cual se incluirá en los programas de Formación Continua de la Empresa.

Artículo 49. Servicios médicos

1. La Empresa organizará y contratará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia sanitaria al personal.

2. La Empresa deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, previo informe de los servicios médicos, en su caso, y con la conformidad del Comité de Salud Laboral, cuando se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto.

El puesto de trabajo deberá tener las características similares al que se viniera disfrutando en cuanto a libranzas, horarios, etc., o mejorarlas. Al finalizar la licencia por maternidad se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo con idénticos derechos que antes.

La mujer gestante podrá disponer de los necesarios controles prenatales, si éstos han de realizarse en el tiempo de la jornada que presta.

Artículo 50. Reconocimientos médicos

1. Se efectuarán con carácter voluntario un reconocimiento médico anual a los trabajadores/as acogidos/as a este Convenio. Será obligatorio y se completará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Salud Laboral, para aquellos trabajadores/as cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2. Todo trabajador/a será informado de manera conveniente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

Artículo 51. Ayudas de acción social

Los trabajadores en caso de enfermedad previa autorización del Director Gerente, podrán utilizar los medios de diagnóstico y tratamiento médicos propios de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los gastos que se originen excepto por medicamentos, derechos de quirófano y gastos de hospitalización. Los demás miembros de la unidad familiar del trabajador/a tendrán derecho, previa autorización por el Director Gerente, a una reducción de estos gastos del 50% en caso de utilizar los servicios de la Empresa. El concepto de unidad familiar lo será el que corresponda a efectos fiscales.

Capítulo IX

Disposiciones varias

Artículo 52. Comisión de Vigilancia del Acuerdo

1) Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio, se crea una Comisión de control e interpretación del mismo.

2) Las diferencias entre el empleador y empleados, se someterán a arbitraje de la Comisión, siendo su dictamen vinculante para las partes.

3) Entre la solicitud de arbitraje y el dictamen de la Comisión no

transcurrirán más de treinta días naturales.

4) La Comisión se reunirá cuando la convoque cualquiera de las partes. La convocatoria habrá de hacerse por escrito con al menos tres días hábiles de antelación e incluyendo imprescindiblemente el orden del día.

5) La Comisión estará formada por dos representantes del personal, y otras dos personas más designadas por la Dirección-Gerencia de la Empresa. De entre los cuatro componentes de la Comisión se elegirá por la misma un Presidente y un Secretario.

6) Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de los cuatro componentes.

7) Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 10 días hábiles, contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido el asunto.

Artículo 53. Condiciones más beneficiosas

Al amparo de la vigente legislación, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de la entrada en vigor del Convenio, salvo que en el articulado subsiguiente se haga constar la no aplicación de este artículo. En todo caso deberá ser interpretado en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 54. Derecho sindical

Remisión a los artículos 55 y 56 del Convenio Colectivo de empresa publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 3 de marzo de 2004.

Artículo 55. Información laboral

La Empresa facilitará a cada uno de sus trabajadores un Boletín Oficial de la Provincia, en el que se contenga el Convenio.

Artículo 56. Ceses voluntarios

Acerca de todas estas materias, se estará a lo establecido por la Reglamentación de trabajo y disposiciones de carácter general, aplicable a cada caso concreto, si bien teniendo en cuenta con referencia a los ceses, que el trabajador que se proponga cesar en la Empresa, sea cual fuere el motivo que le impulse a hacerlo, tendrá la obligación de preavisarlo a la misma por escrito, con acuse de recibo y con los siguientes plazos de antelación:

a) Con 30 días naturales de antelación, si se trata de personal titulado o administrativo.

b) Con 15 días naturales de antelación para el resto del personal.

Disposiciones Adicionales

Primera. Asistencia a Consulta Médica.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise asistencia a consulta médica en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Queda facultada la Empresa y el Comité de Empresa a investigar la veracidad del exceso de tiempo empleado en la asistencia al consultorio.

Segunda. Plantillas y escalafones.

La Empresa está obligada a confeccionar la plantilla de su personal indefinido, señalado de acuerdo con lo que establezcan los Organismos Sanitarios correspondientes, el número total de trabajadores que comprende cada categoría laboral y con la separación y especificación por grupos y subgrupos.

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, serán remitidas a la Delegación Provincial de Trabajo, a efectos de conocimiento.

Dentro de la plantilla inicial y sucesiva la Empresa podrá autorizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la

Delegación Provincial de Trabajo.

La plantilla se confeccionará como mínimo cada 2 años, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.

Cada año dentro del primer trimestre, se formulará por la Empresa, el escalafón de todo su personal, clasificándolo por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de antigüedad.

Dicho escalafón estará expuesto treinta días en el tablón de anuncios de la Empresa, en cuyo plazo el personal podrá realizar las reclamaciones que crea oportunas ante la Dirección, quien resolverá en el plazo de siete días, y si hubiera lugar a las modificaciones, la expondrá en nota aparte durante igual período de treinta días por si hubiera reclamaciones de personal a quien afecte la modificación.

Contra las Resoluciones denegatorias de la Empresa, el personal afectado, podrá efectuar las reclamaciones correspondientes ante la jurisdicción del trabajo.

Antes de adoptar ningún acuerdo sobre creación, transformación del puesto de trabajo o su supresión, se recabará previamente el informe del Comité de Empresa, que lo evacuará en el plazo de quince días, de acuerdo con el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercera. Cambios de puestos de trabajo.

La Empresa acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidentes de trabajo, o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los que reciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficiario que se establezca en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en la Empresa; en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad incapacitados para el trabajo. La retribución a percibir por este personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Cuarta. Fallecimiento.

En caso de muerte natural de un trabajador, la Empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de una mensualidad de salario.

Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización que perciba los familiares será de tres mensualidades.

Quinta. Anticipo de pensión.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, la Empresa continuará pagando a la viuda, a los hijos menores si los hubiera y, en concepto de anticipo, de la indemnización o pensión a que los beneficiarios tuvieran derecho una cantidad equivalente a la mitad del salario base y la antigüedad que viniera percibiendo el trabajador. Los beneficiarios, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse por escrito a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos o indemnizaciones que en su momento se le practiquen.

Sexta. Detención del trabajador.

En caso de detención del trabajador por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al trabajo como injustificadas, si con posterioridad resulta absuelto o se archiva su expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, se considerará el período de de-

tención como licencia no retribuida.

Séptima. Contratación vinculada a Concierto.

Debido a que la actividad del Centro está mayoritariamente vinculada al Concierto Singular que la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios mantiene con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, de carácter temporal, se hace preciso contar con una modalidad de contratación que le permita adecuar la plantilla a las necesidades reales de la citada actividad. Por ello, el Centro queda autorizado a utilizar la modalidad de contratación de Servicio determinado, identificándose ésta con la actividad de Concierto.

Octava.

La empresa se compromete a liberar espacios, en la medida de sus posibilidades, para la ubicación de vestuarios reglamentarios destinados al personal.

Disposiciones Finales

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

ANEXO I

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL

GRUPO 1. LICENCIADOS SANITARIOS

- MÉDICO/A ESPECIALISTA
- LICENCIADO/A EN FARMACIA ESPECIALISTA
- LICENCIADO/A EN FARMACIA
- LICENCIADO/A EN PSICOLOGÍA

GRUPO 2. DIPLOMADOS SANITARIOS Y/O GRADUADOS

- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN ENFERMERÍA/D.U.E.
- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN FISIOTERAPIA

GRUPO 3. OTROS DIPLOMADOS Y/O GRADUADOS

- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN INFORMÁTICA
- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN RELACIONES LABORALES

LES

- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN TRABAJO SOCIAL
- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN LOGOPEDIA

GRUPO 4. PROFESIONALES DE ÁREA SANITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR)

- TÉCNICO ESPECIALISTA EN RADIODIAGNÓSTICO
- TÉCNICO ESPECIALISTA EN LABORATORIO
- TÉCNICO EN DOCUMENTACIÓN SANITARIA

GRUPO 5. PROFESIONALES DE ÁREA SANITARIA (CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO)

- TÉCNICO AUXILIAR DE ENFERMERÍA
- TÉCNICO AUXILIAR DE FARMACIA

GRUPO 6. TÉCNICOS ESPECIALISTAS NO SANITARIOS (CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR)

- TÉCNICO OFICIAL ADMINISTRATIVO
- OFICIAL DE MANTENIMIENTO
- TÉCNICO GRADO SUPERIOR EN INFORMÁTICA

GRUPO 7. AUXILIARES Y ASIMILADOS

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO
- COCINERO
- TELEFONISTA

- AYUDANTE DE COCINA

GRUPO 8. NO CUALIFICADOS

- COSTURERA
- LAVANDERA-PLANCHADORA
- LIMPIADORA
- PEÓN
- JARDINERO

ANEXO II

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Personales: Antigüedad y trienios.
- Básicos: Salario base según categoría.
- De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extras.
- A nivel de incidencia: Pluses de asistencia, pluses de domingos, festivos y noches.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus de especialidad, plus sanitario, plus de mayor dedicación, plus de responsabilidad e incentivos variables.

ANEXO III

CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

- Plus de transporte.
- Ropa de trabajo.

ANEXO IV

DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- Puestos Directivos.

Director Médico: Le corresponde planificar, organizar, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento de los Servicios Médicos, así como de las áreas de actividad que se adscriban a su división las cuales han de constar en el organigrama.

- Es el que propone al Director Gerente las mejoras que crea necesarias para el funcionamiento de los distintos servicios sanitarios.

- Asumir todas aquellas funciones que le delegue el Director Gerente.

- Es el que propone, dirige, coordina y evalúa las actividades de calidad de la asistencia, docencia e investigación, coordinándolas con las actividades de las comisiones correspondientes.

Director de Enfermería: Planificar, organizar, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento de las actividades de Enfermería, así como las de las áreas de actividad que se adscriban a su división, las cuales han de constar expresamente en el organigrama.

- Promocionar y evaluar la calidad de las actividades asistenciales, docentes e investigadoras desarrolladas por el personal de Enfermería.

- Asumir todas aquellas funciones que le delegue el Director Gerente.

Subdirector de Enfermería: Realizar las funciones que la Gerencia y la Dirección de Enfermería les tenga encomendadas.

Director de Gestión y Servicios Generales: Planificar, organizar, dirigir, supervisar, coordinar y evaluar el funcionamiento de las unidades y servicios de la división Administrativa y de Servicios Generales, y la actividad del personal integrado en las mismas.

- Proporcionar al resto de las divisiones del Centro el soporte administrativo técnico y específico, así como de servicios generales para el correcto funcionamiento de los mismos.

- Asumir las funciones de carácter no asistencial que expresamente le delegue el Director Gerente.

Cargos Intermedios - Categorías.

Jefe de Servicio o Departamento: Le corresponde organizar y dirigir el servicio/departamento facultativo dentro de las normas internas del Hospital, de las instrucciones permanentes y órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección, velando por el correcto funcionamiento del servicio/departamento y vigilando la conservación y trato adecuado de las instalaciones del mismo.

Coordinador/a de Enfermería: Será el/la responsable de la correcta administración de los cuidados de enfermería de su unidad, asegurando que éstos sean realizados de forma sistemática, racional y ordenada, respondiendo a las necesidades de los enfermos y asegurando igualmente la utilización y organización adecuadas de los recursos, tanto del personal como de los materia-

les adscritos a su unidad, de acuerdo con las directrices de la Dirección de Enfermería.

Sus funciones son: de tipo asistencial, administrativo, directivo y de investigación y/o docencia.

Puestos Base - Categorías.

Médico Especialista: Facultativo en posesión del Título de Médico Especialista de la correspondiente especialidad, correspondiéndole el diagnóstico y tratamiento de los enfermos a su cargo, y colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de la labor que se le asigne.

Médico de Guardia: Facultativo al que corresponde la atención de las Urgencias del Centro, en el ámbito de las competencias determinadas por la Dirección Médica y sujetas a la Legislación vigente, así como colaborar en todos los órdenes al mejor desarrollo de la labor que se le asigne.

Farmacéutico Especialista: Titulado Superior de Farmacia que tendrá a su cargo la Farmacia del Hospital realizando y llevando a efecto, además de las funciones propias de su titulación, las directrices que le marque la Gerencia para el óptimo funcionamiento de aquello.

Psicólogo: Es aquel titulado superior que realiza las funciones propias de su profesión.

Técnico Superior: Es aquel titulado superior que realiza las funciones de carácter económico-administrativo o de servicios generales que le sean encomendadas por la Dirección.

Diplomado en Enfermería / Grado: Corresponde a los Diplomados universitarios o de Grado en enfermería la dirección, evaluación y prestación de los cuidados de enfermería orientados a la promoción, mantenimiento y recuperación de la salud, así como a la prevención de enfermedades y discapacidades.

Fisioterapeuta: Corresponde a los Diplomados universitarios o de Grado en Fisioterapia la prestación de los cuidados propios de su disciplina, a través de tratamientos con medios y agentes físicos, dirigidos a la recuperación y rehabilitación de personas con disfunciones o discapacidades somáticas, así como a la prevención de las mismas.

Trabajadora Social: Es aquella titulada de grado medio, que realiza las funciones propias de su profesión.

Técnico de Grado Medio: Es aquel titulado de grado medio que realiza las funciones propias de su titulación y las que le sean encomendadas por la Dirección.

Técnico Especialista TER/TEL: Los Técnicos Especialistas en Radiología (TER) y en Laboratorio (TEL) realizarán las funciones propias a las que les faculta su titulación.

Técnico Especialista FP2: Es aquel que estando en posesión del Título Técnico Especialista FP2 no Sanitario, desarrolla las funciones propias a las que le faculta su titulación.

Oficial Administrativo: Son aquellos trabajadores que con probada profesionalidad y eficacia llevan a cabo funciones de administración en general.

Auxiliar Técnico Sanitario/Técnico Cuidados Auxiliares de Enfermería: Es el trabajador en posesión del Título Técnico Auxiliar (FP1) Rama Sanitaria; Profesión Clínica, también denominado Auxiliar de Clínica o Auxiliar de Enfermería, que colabora con los Diplomados en Enfermería en la labor del cuidado del paciente y su entorno, especialmente orientado a las necesidades básicas: comidas, higiene, descansos, etc.

Auxiliar Técnico Administrativo: Es el trabajador en posesión del Título Técnico Auxiliar (FP1) Rama Administrativa, que se dedica a los servicios auxiliares de Administración.

Cocinero: Es el encargado de efectuar la condimentación de cuantos platos figuren en el menú del día, cuidando con esmero

tanto la presentación como el aprovechamiento de los alimentos en pro de un mejor servicio y economía.

Telefonista: Es el encargado de la Centralita del Servicio Telefónico del Hospital, y establecerá las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior.

Oficial de Primera de Mantenimiento: Es el que estando en posesión de los conocimientos técnicos necesarios, se ocupa del buen funcionamiento, conducción y mantenimiento de las instalaciones.

Costurera: Son las empleadas que, con conocimiento específico de costura, realizan los trabajos propios de esta categoría.

Pinche: Ayudará al cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, y se ocupará del fregado del menaje y utensilios de cocina.

Lavandera-Planchadora: Son las empleadas que se dedican al lavado y planchado de tejidos y ropas mecánicamente o a mano.

Limpiadora: Se ocupa del aseo y limpieza de las habitaciones, servicios en general, pasillos, oficinas y demás dependencias del Centro. Así mismo, realizará la limpieza de la vajilla, cubertería, cristalería y menaje propio de la dependencia.

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

Jardinero: Es el personal que con unos conocimientos generales del oficio correspondiente a su categoría, ejecuta los trabajos propios de su profesión.

Categorías	Salario Base	Salario Base	Salario Base
	2015	2016	2017
Dir. Médico	1.800,37	1.800,37	1.800,37
Dir. Admto. (Administrador)	1.517,41	1.517,41	1.517,41
Med. J. Dep	1.487,25	1.487,25	1.487,25
Lic. Far. Esp.	1.470,91	1.470,91	1.470,91
Medico Especialista	1.470,91	1.470,91	1.470,91
Facultativo No Espec.	1.336,60	1.336,60	1.336,60
Jefe Secc.	1.495,06	1.495,06	1.495,06
Jefe Manten.	1.171,93	1.171,93	1.171,93
Diplomados. Asistenc.:			
- Enfermero/a	1.298,37	1.304,86	1.317,91
- Fisioterapeuta			
Técnicos Espec. Asist. Grado. Sup.			
- Radiología			
- Laborator.	1.041,99	1.047,20	1.057,67
- Document. Clínica			
Tecn. Espec. No Asistenc. G.S.			
- Administrativo	1.041,99	1.047,20	1.057,67
- Informática			
Titulados Superiores:			
- Lic. Psicolog.	1.329,60	1.329,60	1.329,60
- Otros Licenc.			
Tit. G. Medio:			
- Dipl. R.Labor.			
- Dipl. T. Social	1.298,37	1.304,86	1.317,91
- Dipl. Inform.			
T.C.A.E:			
Quirófano			
Rehabilitación			
Hospitalización/H.Día			
UCI Adultos	973,47	978,34	988,12
Materno-Infantil			
Consultas Externas			
Urgencias			
T. Auxiliar Farmacia	973,47	978,34	988,12
Oficial Prim.	984,48	989,40	999,30

Aux. Admtvo.	973,47	978,34	988,12
Personal No Cualificado:			
- Telefonista			
- Costurera			
- Limpiadora			
- Peón			
- Jardinero	964,68	969,50	979,20
- Lavandera			
- Cocinero			
- Ayud. Cocina			

- Radiología		
- Laborator.	157,08	158,65
- Document. Clínica		
T.C.A.E:		
Quirófano	146,75	148,22
Rehabilitación	146,75	148,22
Hospitalización/H.Día	39,13	49,41
UCI Adultos	146,75	148,22
Materno-Infantil	39,13	49,41
Consultas Externas	39,13	49,41
Urgencias	39,13	49,41
T. Auxiliar Farmacia	39,13	49,41

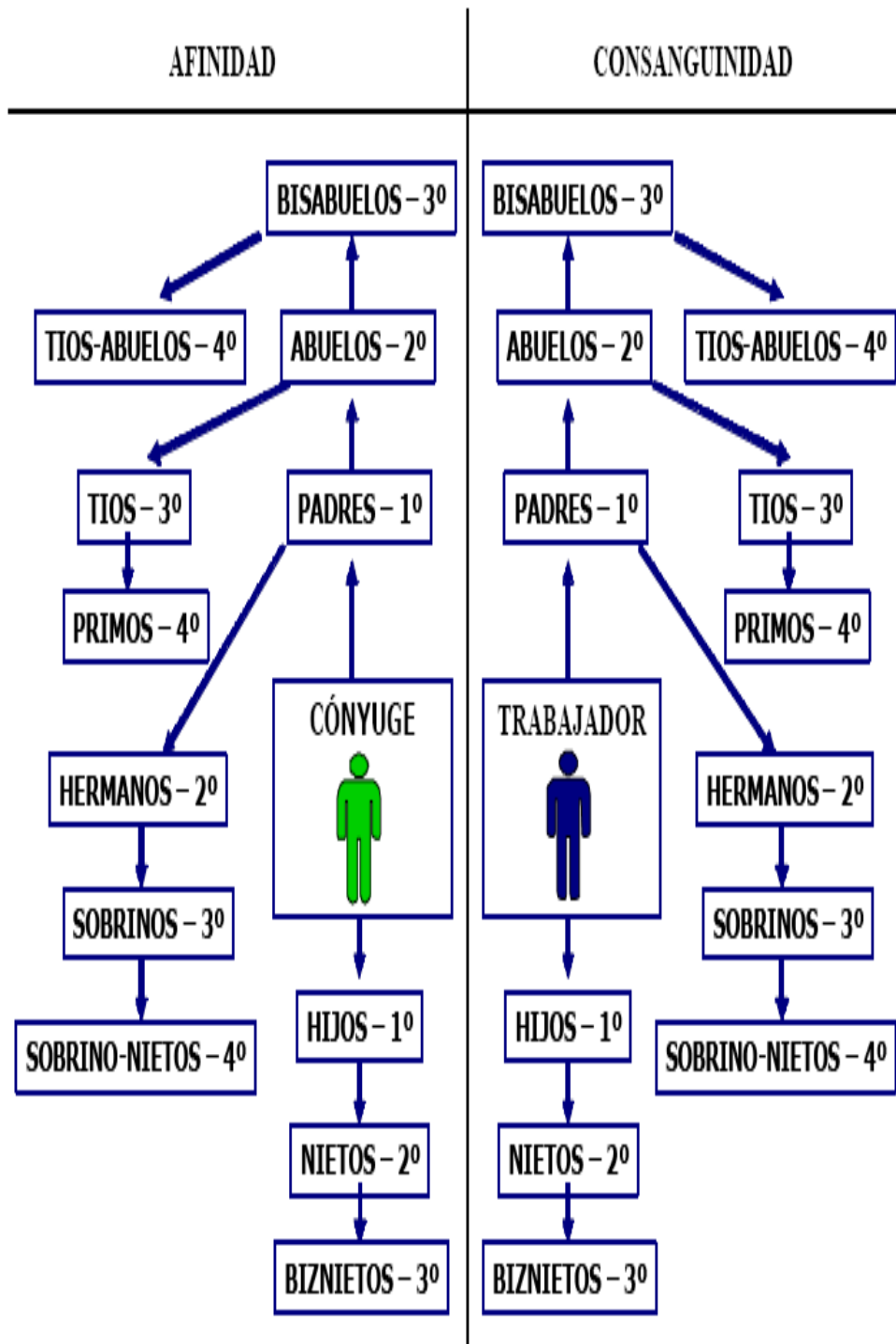
PLUS PERSONAL SANITARIO (artículo 22)

Categorías	Plus Sanitario 2016	Plus Sanitario 2017
Dir. Médico	270,06	270,06
Med. J. Dep	220,64	220,64
Lic. Far. Esp.	220,64	220,64
Medico Especialista	220,64	220,64
Diplomados. Asistenc.:		
- D.U.E.		
- Fisioterapia	215,30	237,22
Técnicos Espec. Asist. Grado. Sup.		

Régimen Disciplinario

En esta materia se estará a lo previsto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 13 de mayo de 1997, que aprobó el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, amparándose para su vigencia en su artículo 1º, apartado 3, si bien dicho régimen disciplinario se abordará en la próxima negociación del Convenio.

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>