

A las 09:00 horas del día 12/08/2006, en Melilla la Vieja, de esta Ciudad, se le intervino al arriba reseñado un cuchillo de 12 cm.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Estos hechos pueden constituir una infracción de la Sección 4ª, art. 4.1 f,) tipificada como LEVE en el art. 157 a) del Reglamento de Armas (Real Decreto 137/1993 del 29 de enero), y sancionada con multa de hasta 300,51, en concordancia con el art.18 de la L.O. 1/92 de Protección sobre Seguridad Ciudadana.

A tal efecto, se designa como instructora del procedimiento a María P. Castellano Trevilla, quién podrá ser recusada según lo dispuesto en el art. 29 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, y del Procedimiento Administrativo Común, de 26 de noviembre de 1992 (B.O.E. nº 285, de 27 de noviembre).

Se tramita el expediente según el procedimiento general y dispone de un plazo de QUINCE DIAS días para formular alegaciones, así como aportar documentos o informaciones que estime convenientes.

El plazo máximo establecido para resolver este procedimiento y notificarse la resolución es de seis meses, desde la fecha del acuerdo de iniciación, cuyo cómputo se podrá suspender o interrumpir en los supuestos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 (B.O.E. nº 12, de 14/01/99), transcurrido el mencionado plazo sin haberse dictado resolución y acreditado el primer intento de notificación se producirá la caducidad del procedimiento.

Por lo que conforme a lo dispuesto en la Ley 30/92 y en el R.D. 1398/93, ya reseñado, se le notifica cuanto antecede, advirtiéndole que, de no efectuar alegaciones sobre el contenido del acuerdo en el referido plazo de QUINCE DIAS, o, si las efectúa y reconoce voluntariamente su responsabilidad, la iniciación podrá ser considerada como propuesta de resolución, siendo la Sanción Propuesta de 150€ (CIENTO CINCUENTA EUROS).

Lo que se traslada para su conocimiento significándole que si desea hacer efectivo el importe de la sanción antes de la resolución del expediente deberá personarse en la Delegación Provincial de

Economía y Hacienda, sita en el Edificio V Centenario, Torre Sur, 10ª planta, presentando este Acuerdo de Iniciación, a fin de que se le expida la carta de pago correspondiente.

POSTERIORMENTE, DEBERÁ ENTREGAR EN ESTA DELEGACIÓN DE GOBIERNO LA CORRESPONDIENTE COPIA DE DICHA CARTA DE PAGO, O SI LO PREFIERE ENVIARLA POR FAX AL 952672657.

En caso contrario podrá hacer efectivo el pago una vez resuelto el procedimiento sancionador, y reciba el documento de pago de la citada Delegación de Economía y Hacienda.

Notifíquese al Interesado.

La Instructora. María P. Castellano Trevilla.

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN MELILLA

AREA FUNCIONAL DE TRABAJO

Y ASUNTOS SOCIALES

2762.- Visto las Actas, así como el Texto de la Comisión Negociadora, del Convenio Colectivo del CENTRO ASISTENCIAL DE MELILLA, suscrito por la parte Empresarial y por la Representación de los trabajadores.

Primero.- Que dicho Acuerdo, fue presentado en el Area Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales de esta Delegación del Gobierno en Melilla, el día 03 de Noviembre de 2006.

Segundo.- Que en el mismo no se aprecia ninguna infracción de la legalidad vigente y sus cláusulas no contienen estipulaciones en perjuicio de terceros.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Que este Área Funcional de trabajo y Asuntos Sociales es competente para resolver la presente solicitud, en virtud de: a) Las competencias que le han sido atribuidas por Resolución del Excmo. Señor Delegado del Gobierno, publicadas en el Boletín Oficial de Melilla el día 25 de abril de 2000; b) Artículo 2 del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos.

Segundo.- Que el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, otorga facultades a

la Autoridad laboral competente en orden al registro, publicación, depósito y notificación de los Acuerdos Colectivos pactados en el ámbito de su competencia.

**ESTA ÁREA DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES**

A C U E R D A

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales, así como el subsiguiente depósito del Texto y demás documentación original.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla -BOME -.

3º.- Ordenar se notifique esta Resolución a la Mesa Negociadora del mismo.

En Melilla a 21 de noviembre de 2006.

El Director del Área Funcional de Trabajo y Asuntos Sociales. Manuel Requena Cabo.

**IX CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO
ASISTENCIAL DE MELILLA**

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION.

Artículo 1º. - Ámbito funcional.

El presente convenio, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Centro Asistencial de Melilla y los centros dependientes de él, de una parte, el personal laboral que presta sus servicios en los mismos y que le son de aplicación las disposiciones laborales.

Artículo 2º. - Ámbito Personal.

1. Por el personal laboral, a efectos del presente Convenio, se entiende a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales o fijos de trabajos discontinuos, de duración determinada, o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación laboral vigente.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal cuya relación de servicio con el Centro Asistencial se derive de un contrato administrativo, para la realización de trabajos concretos o específicos, o en tanto subsistan, de colaboración temporal.

b) Los profesionales cuya relación con el Centro Asistencial se derive una minuta o presupuesto para la realización de una obra o servicio concreto, sin tener dichos profesionales expresamente, el carácter de personal laboral eventual, interino o fijo del Centro Asistencial.

c) Los contratos de formación o de prácticas que puedan ser formalizados por el Centro Asistencial en virtud de algún Convenio suscrito con otras Entidades Públicas. No se realizarán contratos de aprendizaje.

Artículo 3º. - Ámbito Territorial.

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende el del municipio de Melilla.

Artículo 4º. - Ámbito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad. Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2007; no obstante, sus efectos económicos retrotraerán a 1 de enero de 2005.

Artículo 5º. - Forma y condiciones de denuncia del Convenio.

1.- El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado por ambas partes, el 30 de noviembre de 2007 a todos los efectos.

2.- La Comisión Negociadora deberá constituirse dentro de los 30 días posteriores a la denuncia señalada en el punto anterior.

CAPITULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6º. - Organización.

La facultad de dirección, organización, planificación y control de actividades y objetivos en el ámbito de aplicación de este Convenio, corresponde a los órganos de Gobierno del Centro Asistencial de Melilla, cuyas funciones podrán ser delegadas y ejercidas en los términos que le reconozcan las disposiciones vigentes aplicables al mismo, sus Estatutos y sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocido a los trabajadores y sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores, en los Artículos 40, 41 y 64. Ley 8/1980 de 10 de marzo de lo dispuesto en la Ley Orgánica de 2 de agosto de Libertad Sindical y demás legislación vigente al

objeto de lograr la mayor colaboración entre ambas partes.

CAPITULO III

COMISIÓN PARLAMENTARIA DE INTERPRETACIÓN, ESTUDIO Y VIGILANCIA.

Artículo 7º. - C.I.V.E.

1. Dentro de los quince días siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de vigilancia, estudio e interpretación del Convenio Colectivo, integrada por cinco vocales en representación de Centro Asistencial, y cinco vocales en representación del personal, los cuales serán nombrados por cada uno de los sindicatos firmantes en el Convenio, siempre atendiendo a la representatividad obtenida en el Comité de Empresa.

2. La C.I.V.E. designará un Presidente y un secretario de entre sus miembros.

3. EL Presidente de la C.I.V.E. podrá convocar la Comisión en cualquier momento y en todo caso con una periodicidad mínima trimestral. Sin perjuicio de lo antedicho, esta Comisión podrá reunirse a instancias de cualquiera de las partes, en un plazo no superior a cinco días, de la solicitud de la reunión, previa comunicación al Presidente y a la otra parte. Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

4. En ausencia del presidente, los miembros presentes en la Comisión Negociadora acordarán, quien ha de presidir la sesión correspondiente.

5. Esta Comisión se mantendrá en funcionamiento hasta la constitución de la siguiente Comisión Paritaria, del siguiente Convenio Colectivo, que deberá constituirse dentro de los 30 días posteriores a la firma.

6. Ambas partes podrán sustituir en cualquier momento a sus representantes, en la Comisión Paritaria, comunicándolo al Presidente de dicha Comisión, así mismo podrán asistir a la misma con voz pero sin voto dos asesores por cada una de las partes.

7. Funciones del Presidente de la CIVE:

a) Preside las reuniones, concediendo los turnos de palabra.

b) Ejerce la función de vigilancia en lo relativo al cumplimiento de este Art. 7º, así como el buen desarrollo de las sesiones.

c) Convocar y fijar el Orden del Día de cada convocatoria.

8. Funciones del Secretario de la CIVE:

a) Colaborar con el Presidente en la convocatoria de las reuniones.

b) Levantar acta de cada reunión, que firmará con el visto bueno del Presidente.

c) Remitir copias de las actas aprobadas a los demás miembros de la Comisión.

d) Expedir certificaciones de lo consignado en las actas a solicitud de cualquier miembro de la Comisión.

e) Archivar y custodiar los documentos de la Comisión.

f) Recibir, registrar y despachar la correspondencia que se reciba, autorizada con la firma del Presidente.

9. Funciones de la Comisión:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cauce de información de la evolución, programa, etc., que tenga previsto realizar el Centro Asistencial que puedan modificar las condiciones de trabajo.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) El dictamen en aquellas otras cuestiones que les sean sometidas de común acuerdo por las partes.

f) El intento de conciliación previa de las partes en los supuestos conflictos o huelgas y de interpretación, en las normas del presente Convenio.

g) El estudio de las quejas y reclamaciones ante la Comisión, por los trabajadores, miembros del Comité de Personal o Delegados de Personal.

h) Las contempladas en el presente Convenio.

i) Entenderá de los traslados que se realicen entre los distintos puestos de trabajo o turnos no rotativos, a instancia del trabajador cuando aquello suponga una variación superior a tres meses

dentro de un año, produciéndose en este caso la paralización del traslado hasta que no sea resuelto por la CIVE.

10. El Orden del Día de las reuniones deberá contener, al menos, los siguientes puntos:

a) Lectura del Acta de la reunión anterior, y su aprobación, si procede.

b) Asuntos propuestos por cualquiera de ambas partes en su reunión anterior.

c) Asuntos propuestos por cualquiera de las partes mediante escrito dirigido al Presidente con anterioridad a la convocatoria.

d) Fuera del Orden del Día se someterán los asuntos que la Comisión acuerde.

11. La convocatoria será notificada, con una especificación del Orden del Día a todos los miembros de la Comisión, con una antelación mínima de 48 horas.

12. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio serán vinculantes para las partes firmantes y será objeto de publicación en los tablones sindicales por parte de sus representantes.

13. De cada reunión de la Comisión Paritaria, se levantará Acta por el Secretario. El Acta contendrá:

- a) Lugar, fecha y hora de la reunión.
- b) Miembros asistentes.
- c) Orden del Día.
- d) Forma y resultado de las votaciones.
- e) Resolución de los acuerdos.

14. Las Actas serán firmadas por el Secretario con el V.B. del Presidente y se aprobará en la misma o posterior reunión.

15. Podrá existir un Secretario de las actas designado por el Presidente del Centro Asistencial, sin voz ni voto.

CAPITULO IV

ESTUDIOS ACADEMICOS Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 8º. -

1. Para facilitar la Formación Profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios

para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por el propio Centro Asistencial, por la Administración y organizaciones sindicales. Durante el mes de noviembre se realizará una programación de la formación del personal para el siguiente ejercicio económico

2. Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o de perfeccionamiento profesional, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo en su caso, y de vacaciones anuales, así como la adaptación, en lo posible, de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a los cursos siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su evaluación en las condiciones que se determinen, con la participación de los representantes de los trabajadores.

3. El Centro Asistencial, directamente o en régimen de concierto con los Centros Oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios.

En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los Cursos se considerará como de trabajo efectivo. Se destinarán 18.000 € en el año 2006 y otros 18.000 en el año 2007 para la formación del personal, entendiéndose que esta cifra incluye las posibles sustituciones de personal, este importe deberá ser financiado con recursos ajenos a la Entidad

El Centro Asistencial propondrá a la Ciudad Autónoma de Melilla la realización de un Convenio de colaboración para que los trabajadores de la Entidad puedan asistir a cursos de formación que se desarrollen dentro del plan de formación continua de la misma, asimismo aquellos que organice la Entidad se ofrecerá a la Ciudad Autónoma para

que puedan asistir el personal adscrito a esta. Cuando un trabajador de la plantilla asista a un curso fuera de su jornada normal de trabajo tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por cada 15 horas de asistencia, no acumulables de un curso a otro y con máximo de cuatro días al año.

4. La C.I.V.E. planificará los cursos de formación Profesional, reconversión y capacitación profesional, sin perjuicio de aquellos que se acuerden entre el Centro Asistencial y los Representantes de los trabajadores, así como la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

CAPITULO V

PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN E INGRESOS.

Artículo 9º. - Procedimiento de Provisión de vacantes.

Las vacantes que se produzcan en las plazas actualmente ocupadas por el personal fijo, y las de nueva creación de esta misma naturaleza, se proveerán con arreglo a las siguientes fases:

1. Ingresos procedentes de excedencias voluntarias.
2. Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos discontinuos, cuando se trate de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.
3. Por personal perteneciente a la plantilla de trabajadores fijos con jornada reducida, cuando se trate de vacantes correspondientes a la misma categoría profesional específica.
4. Selección de personal mediante las oportunas convocatorias en las que se establecerán dos turnos: Restringido y Libre.

Para la realización de trabajos ocasionales o urgentes, o bien para la sustitución del personal fijo en reserva de puesto de trabajo, se contratará personal a través de una bolsa de trabajo. Dicha bolsa consistirá en la confección de una lista de trabajadores, teniendo en cuenta a aquellos que han prestado servicios discontinuos en el Centro y petición genérica al INEM.

La confección de esta Bolsa de Trabajo se efectuará a través de la CIVE, y la selección se llevará a cabo con la aplicación de un baremo que se

confeccionará un reglamento de bolsa de trabajo que atienda a las siguientes necesidades:

Antigüedad en el INEM, formación académica específica para el trabajo a realizar, tiempo de trabajo prestado en la empresa y tiempo de trabajo prestado en otra Administración o empresa de similares características.

Artículo 10º. - Sistema de selección para la Provisión de Vacantes.

1. Las vacantes resultantes, una vez efectuadas las reincorporaciones por excedencias previstos en el Art. 9 se proveerán, en primer término, por trabajadores fijos discontinuos o con jornada reducida de la misma categoría profesional.

La cobertura de estas vacantes se efectuará mediante comunicación a los trabajadores afectados, indicándoles las vacantes existentes para que en el plazo de 10 días naturales siguientes al anuncio, formulen petición al Presidente de Centro Asistencial de Melilla. La adjudicación se efectuará en base a criterios de Méritos, Capacidad y Antigüedad.

2. Las vacantes no cubiertas por el procedimiento anterior, se cubrirán a través de promoción interna del personal fijo o por selección libre.

3. Se reservará, de estas plazas, como mínimo el 75% de las mismas, para ser cubiertas por promoción interna entre el personal fijo de nivel igual o inferior. Los méritos del personal de este turno se valorarán por lo establecido en el artículo siguiente.

4. La Junta Ejecutiva del Centro Asistencial determinará, previa consulta de la CIVE, las bases de estas convocatorias, así como la composición del tribunal calificador, el cual estará compuesto por cinco o siete miembros, siendo al menos dos o tres de ellos designados por la representación laboral de entre el personal de la empresa.

5. Podrán tomar parte en las pruebas en turnos restringidos, los trabajadores que como mínimo tengan un año de antigüedad en la plantilla acogida a este Convenio.

6. En ningún caso podrá producirse la promoción interna por el mero transcurso del tiempo.

Artículo 11º. -

1. Los méritos para la promoción en turno restringido del personal laboral de este Convenio,

serán valorados con arreglo a los tres conceptos siguientes: Méritos académicos, profesionales y antigüedad.

2. La aplicación de tales conceptos se efectuará con arreglo al siguiente porcentaje: El 50% de los puntos corresponderá al concepto de antigüedad como fijos de plantilla, el 35% a los méritos académicos, el 15% a los méritos profesionales.

3. La determinación del baremo aplicable en los concursos convocados por el Centro Asistencial será objeto de acuerdo de la comisión Paritaria.

4. Las pruebas a realizar serán fijadas por la Junta de Gobierno en la correspondiente convocatoria.

Artículo 12º. -

Todos los contratos pasarán por CIVE, en la que se estudiarán la modalidad, duración y categoría, teniéndose en cuenta la reserva del 7% para minusvalía.

Artículo 13º. - Nuevo Ingreso.

Serán requisitos indispensables para el ingreso:

1. Tener aptitud física suficiente para el puesto de trabajo, objeto de la convocatoria.

2. Tener edad mínima de 18 años o cumplirlos dentro del plazo señalado en la convocatoria.

3. Poseer la titulación específica para aquellos grupos en que se requiera y cumplir los demás requisitos que, para el desempeño de la especialidad, se exigen en el presente Convenio, así como los que se precisen en la convocatoria correspondiente.

Artículo 14º. - Período de Prueba.

1. El personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba en el que no se computará el tiempo de enfermedad y cuya duración será de quince días para el personal no cualificado y de un mes para el resto del personal.

2. Durante este período, tanto el Centro Asistencial como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna, en el caso de que la relación laboral sea terminada por parte del Centro Asistencial, será previamente oído el Comité de Empresa o en su caso los Delegados de los Trabajadores.

El trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla.

3. Transcurrido este período de prueba quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado este período al trabajador a todos los efectos.

CAPÍTULO VI

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 15º. - Jornada.

Durante el ejercicio de 2005 a 2007 la jornada será de 38 h. Semanales, abonándose durante el ejercicio 2005 y en concepto de mayor jornada la cantidad de 56,12€ mensuales a aquél personal que no pueda serle aplicada dicha jornada y tenga que mantener las 40 h. Semanales.

La Empresa, a efectos de aplicación de horarios y jornadas, será quién establezca los mismos, habiendo oído previamente a la representación laboral, entendiéndose que se tenderá a la jornada continuada en los servicios que lo permitan.

Artículo 16º. - Horario.

1. El horario será establecido con carácter laboral para los diferentes servicios con las limitaciones que prevén en las disposiciones legales.

2. El Centro Asistencial podrá establecer horarios flexibles en aquellos servicios que lo permitan.

3. A los efectos del cómputo de horario de la jornada laboral, un día se considerará dividido en dos períodos normal y nocturno.

Es período normal, el comprendido entre las seis y las veintidós horas del mismo día.

Es período nocturno, el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

4. Se disfrutará de una pausa, en la jornada de trabajo, de un período de treinta minutos que tendrá carácter de trabajo efectivo.

Artículo 17º. - Horarios Especiales.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de hasta 8 años o algún disminuido físico o psíquico o quien precise encar-

garse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva, podrá reducir la jornada en un tercio o en un medio a principio o al final de la jornada, con la reducción de la parte proporcional de sus retribuciones.

Tendrán derecho igualmente las parejas de hecho establecidas mediante el certificado de convivencia expedido por la Ciudad Autónoma.

En caso de despido colectivo u objetivo declarado procedente, el salario a tener en cuenta para las indemnizaciones será el de la jornada completa, y no el salario que corresponda al momento que cese, cuando el trabajador se acoja al sistema de jornada reducida.

Artículo 18º. - Calendario Laboral.

El calendario laboral será el que se fije por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos competentes en cada caso.

Artículo 19º. - Horas Extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias, las que excedan de treinta y ocho horas, en computo semanal, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio teniéndose en consideración lo estipulado en el Art. 15, referente a las 40 h.

2. La iniciativa de trabajar en horas extraordinarias corresponde al Centro Asistencial, a la vista de las necesidades de los servicios, siendo libre su aceptación por los trabajadores. El número de horas extraordinarias no podrá exceder de 80 por año. Su abono se efectuará con un incremento de un 75% sobre el salario que corresponde a cada hora ordinaria.

3. El Centro Asistencial adquiere el compromiso de reducir al máximo el número de horas extraordinarias, limitándolas a situaciones realmente excepcionales propiciándose asimismo la posibilidad de su compensación por tiempo de descanso y con la conformidad del trabajador en lo referente a la compensación.

4. La realización de horas extraordinarias se realizará día a día entregando copia del resumen mensual al trabajador y a la representación laboral.

CAPÍTULO VII

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 20º. - Vacaciones Anuales.

1. Las vacaciones anuales retributivas serán en todo caso de un mes natural de duración.

El período normal de vacaciones será el comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, debiendo anunciar la Dirección del Centro Asistencial en el mes de enero, en cual o cuales de los cuatro meses citados podrán disfrutar las vacaciones, habiendo oído previamente a los Representantes de los Trabajadores.

En caso de ser varios los meses fijados como posibles para las vacaciones, los trabajadores podrán disfrutarlas en períodos no inferiores a quince días, previa petición a la Dirección del Centro Asistencial, quién resolverá, teniendo en cuenta las necesidades de cada servicio y las razones aducidas por el trabajador, debiendo oír en este caso a los Representantes de los Trabajadores. Dichos períodos deberán coincidir, en su inicio con los días 1 y 16 del mes. En casos excepcionales que serán analizados por la dirección y la representación laboral se podrán conceder las vacaciones hasta el día 15 de enero del año siguiente; estas excepcionalidades podrán ser concedidas siempre que el servicio lo permita.

2. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de vacaciones no hubiese completado el año efectivo en la plantilla, tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado. Estos días se darán durante el tiempo que quedara de año, teniéndose presente la planificación que ya existiera de vacaciones y la organización del servicio.

3. Cuando un trabajador deje de prestar sus servicios en el Centro Asistencial antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondiera. Salvo en este caso las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

4. En el caso de que por necesidad del servicio sea preciso que el trabajador disfrute las vacaciones fuera del período normal, la duración será de 42 días naturales.

Así mismo en el caso de que por necesidad del servicio sea necesario dividir las vacaciones en

varios periodos dentro del periodo vacacional normal tendrá derecho a 36 días naturales.

5. Todos los trabajadores que presten sus servicios en días festivos no dominicales serán compensados con 19 días de vacaciones al año. Salvo aquellos que cobran el complemento de mayor dedicación. Dicho acuerdo referente a los 19 días operará para el período 1.01.07 a 31.12.07. Durante los años 2005 y 2006 esta compensación será de 18 días.

Artículo 21º. - Licencias.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencias, sin retribuir, por un plazo no inferior a quince días, ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

2. El trabajador, previa o posterior justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas una vez al año por los tiempos y causas siguientes:

a) Veinticinco días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días en los casos de nacimiento o adopción de un hijo, y en los de muerte o hospitalización o intervención quirúrgica con postoperatorio de un familiar. Cuando dichos casos se produzcan en distintas localidades de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de siete días.

c) Tres días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad.

d) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora

de ausencia al trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser igualmente ejercido por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir tales días a su conveniencia, previa autorización de la dirección del Centro respetando siempre las necesidades del servicio. Por razones de organización de los servicios, estos días, podrán cogerse durante los 15 primeros días del año siguiente.

g) Los días 24 y 31 de diciembre, dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días por otro dentro del resto del año. En caso de ser domingo el 24 y 31 de diciembre el disfrute de estos días se trasladarán al siguiente hábil.

h) Para realizar las funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinen reglamentariamente.

i) Hasta seis al año para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el MEC.

j) Maternidad de la mujer trabajadora, por la duración que se establezca legalmente.

k) El tiempo necesario para la preparación del parto y para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación. Este permiso podrá ser solicitado por los trabajadores mediante la oportuna justificación de acompañar a la mujer para la realización de dichas técnicas.

l) En caso de divorcio o separación se disfrutará de una licencia de 3 días.

m) Cuando un trabajador sea remitido por Ingesa a la península para que le realicen pruebas médicas (análisis, radiografías, etc) tendrá derecho a una licencia por el tiempo indispensable contemplado en dicho desplazamiento, previa presentación de la justificación pertinente, con un máximo de dos desplazamientos por un año.

CAPITULO VIII

SUSPENSIÓN DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 22º. - Suspensión con reserva al puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) El trabajador que ostente la condición de reservista voluntario del Ejército cuando sea llamado a filas.

b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto que será de aplicación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

c) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 23º. - Excedencias Voluntarias.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad, al servicio del Centro Asistencial. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este, familiar o enfermo físico o psíquico hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad; casos estos en los que el periodo de excedencia por nacimiento de un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniere disfrutando.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha de inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado al respecto, por parte del Centro Asistencial, deberá de emitirse

en el plazo de 30 días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador que como consecuencias de incompatibilidades horarias deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en la vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en el Centro Asistencial en el que se encontrase excedente.

Artículo 24º. - Excedencia Forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o Sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

Artículo 25º. - Reincorporaciones.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría y existiera en categorías inferiores a la que ostentaba podrá optar a ella o bien esperar a que se produzca aquella.

Solicitará el reingreso mediante escrito dirigido al Presidente al menos quince días antes de la expiración del plazo de excedencia concedida. De no solicitarse dicho ingreso en el plazo mencionado, el trabajador perderá el derecho al reingreso y causará baja definitiva.

Artículo 26º. - Extinción del Contrato.

El contrato de trabajo se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.

2. Por las causas consignadas validamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.

3. Por expiración del tiempo convenido por realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Art. 12.3º.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días.

4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.

5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.

6. Por jubilación del trabajador.

7. Por muerte, jubilación, en los casos previstos en el régimen correspondiente de Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art.44 de Estatuto de los Trabajadores, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.

9. Por cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas.

10. Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.

11. Por despido del trabajador.

12. Por causas objetivas legalmente procedentes.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 27º. - Graduación, Prescripción y Cancelación de Faltas y Sanciones.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por el Presidente o por quién delegue, mediante la resolución correspondiente en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de

faltas y sanciones que se establezcan en este epígrafe.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: Leves, Graves o Muy Graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

" La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

" El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

" La no-comunicación con debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se apruebe la imposibilidad de hacerlo.

" La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

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

" El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

" En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

" La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores o compañeros.

" El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

" La desconsideración con el público y acogidos, en el ejercicio de trabajo.

" El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de los otros trabajadores.

" La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

" La falta repetida de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez días.

" El abandono del trabajo sin causa justificada.

" La simulación de enfermedad o accidente.

" La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

" La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

" La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de servicio.

" El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

" La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

" La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

" La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

" El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

" La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

" La falta reiterada de puntualidad no justificada durante diez días o más al mes durante más de 20 días al trimestre.

" La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

" Calumniar, injuriar, o agredir a compañeros, acogidos en la Institución, miembros de la Junta Rectora o de la Comunidad.

3. Las sanciones que podrán imponerse en función de la clasificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por falta leve:

" Amonestación por escrito.

" Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

" Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo dejado de trabajar por falta de asistencia o puntualidad no justificada.

b) Por faltas graves:

" Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.

c) Por faltas muy graves:

" Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

" Despido.

4. Las sanciones por faltas leves, cuando haya suspensión de empleo y sueldo, graves o muy graves, requerirán la tramitación previa del expediente disciplinario cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo plazo que el interesado, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo u sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5. Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Administración tuvo conocimiento de su comisión en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, no supere en su conjunto, el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad, remitiéndose la sanción según la falta ocasionada, habida cuenta de la que se imponga al autor y la intencionalidad, y perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa a través del Órgano Directivo, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

8. Transcurrido dos o seis años desde el cumplimiento de la sanción según se trate de falta grave o muy grave no sancionada con el despido, podrá acordarse la cancelación de las anotaciones en las hojas de servicio del trabajador, sobre sanciones disciplinarias a instancia del interesado. La anotación de apercibimiento y la pérdida de uno a cuatro días de las remuneraciones se cancelará a petición del interesado, a los seis meses de su fecha.

La cancelación no impedirá la aparición de reincidencia si el trabajador vuelve a incurrir en falta. En este caso, los plazos de cancelación de las nuevas anotaciones serán de duración doble que la de los señalados en el párrafo anterior.

9. No se podrán poner sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

CAPÍTULO X

SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 28º. - Organización y Participación en materia de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

1. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el trabajo así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene así mismo el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación de esta materia, esto es de los Comités de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

2. El Centro Asistencial está obligado a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad e Higiene en sus Departamentos, así como facilitar la participación adecuada en estas materias de los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a

realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso de tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

3. La formulación de la política de Seguridad e Higiene en el Centro Asistencial, partirá del análisis estadístico y casual de los accidentes de trabajo, y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo de la detección e identificación de riesgo y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de protección o prevención utilizados hasta el momento; dicha política de Seguridad e Higiene se planificará anualmente para el trabajo en el que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos y con periodicidad trianual en las oficinas o trabajos administrativos. 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 eficaces de prevención, protección frente a los mismos de mejora del medio ambiente, del trabajo y de la adaptación de los locales y de los puestos de trabajo; incluirá asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

4. Para la elaboración de los planes y programas de Seguridad e Higiene, así como para su realización y puesta en práctica, el Centro Asistencial podrá disponer de medios y equipos especializados, cuando sea posible y aconsejable por su dimensión o por intensidad de sus problemas de Seguridad e Higiene. En caso de no disponer de tales medios propios, solicitará la cooperación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, fundamentalmente en lo referente a la planificación, estudios y proyectos preventivos y de sistemas de Seguridad o protección, formación de trabajadores y técnicos, documentación especificada y cuantas otras medidas técnicas son necesarias.

Artículo 29º. - Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo.

1. Se creará un Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, que se encargará del cumplimiento de las normas establecidas en esta

materia. Su composición y funciones se ajustarán a las disposiciones legales vigentes.

2. La composición del Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo será paritaria siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por el Comité de Empresa o Delegados de Personal. Órgano éste al que corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores, también en materia de Seguridad e Higiene, con competencia reconocida en el artículo 64, párrafo 1.8 y 1.11 del Estatuto de los Trabajadores, así como las previstas en el artículo 19.5 del mismo.

3. El Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo participará en los planes de programas de formación, evaluación de riesgos, promoción y difusión, y las condiciones señaladas, en su caso, por la Comisión de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo constituida paritariamente por el Centro Asistencial y los representantes laborales.

4. Este Comité se reunirá la segunda semana de cada mes.

Artículo 30º . - Vestuario y Elementos de Protección.

1. Se facilitará vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que por sus características lo requiera, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. Si el trabajo que se realizase requiriese vestir uniforme a los trabajadores, el Centro Asistencial estará obligado a proporcionar los mismos, y se estudiará en la Comisión paritaria, previo informe, los periodos de cadencia de cada prenda, salvo el primer año de incorporación al servicio en el que se entregará una dotación completa. Al personal de plantilla se le dotará de un total de tres uniformes para el período 2006-2007.

3. Así mismo el Centro Asistencial proporcionará a los trabajadores sujetos a riesgos específicos de trabajo las prendas y elementos de protección adecuados a la naturaleza del riesgo.

Artículo 31. - Servicios Médicos de Empresa.

1. El Centro Asistencial podrá organizar los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia necesaria a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del presente convenio.

2. El Centro Asistencial deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto, que así exija 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.

Artículo 32º. - Reconocimientos Médicos.

1. Se efectuará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores acogidos al presente convenio. Dicho reconocimiento será realizado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el ámbito territorial y se complementará 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, Seguridad y Condiciones de Trabajo, para aquellos trabajadores cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2. Dicho Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo tendrá la obligación de instrumentar y hacer cumplir los programas y pruebas específicas para el personal de las Unidades de Proceso de Datos cuya categoría profesional así lo requiera.

3. En los casos de que el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo no disponga de los medios para realizar los reconocimientos anuales o los especificados por el Comité de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo, el Centro Asistencial los realizará a través de sus propios Servicios Médicos, o mediante conciertos con otras entidades.

Artículo 33º. - Medidas de Aplicación.

1. En consecuencia con el Artículo 28.3 del presente Convenio se adoptarán las medidas oportunas en orden a subsanar las condiciones tóxicas o peligrosas en la presentación laboral y consecuentemente la eliminación de los pluses correspondientes ajenos, de acuerdo con las resoluciones de la Autoridad laboral que demuestren la improcedencia de tales pluses por inexistencia de condiciones adversas.

2. Los empleados mayores de 50 años, que realicen su trabajo en turno de noche, podrán pasar a efectuarlo de día. En tal supuesto dejarán

de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas, siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten se evitará que en el turno de noche presten servicios los mayores de 50 años.

Artículo 34º. - Política de Seguridad e Higiene.

1. Los trabajadores que, por accidente, enfermedad u otras circunstancias, vean disminuida su capacidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a sus aptitudes, siempre que sea posible.

2. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional y dentro del ámbito de protección de la Seguridad Social, se agotarán todos los medios terapéuticos posibles para su rehabilitación.

3. La mujer trabajadora durante los periodos de gestión y lactancia, tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando a juicio de los Servicios Médicos del Centro Asistencial, en su caso, o del informe del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre, el feto o el lactante.

4. La mujer trabajadora, durante los periodos de gestación y lactancia, que realicen su trabajo en turno de noche, podrán pasar a efectuarlo de día. En tal supuesto dejarán de percibir automáticamente las cantidades que por nocturnidad tuvieran asignadas, siempre que sea posible y cuando voluntariamente lo soliciten.

5. La mujer trabajadora durante le periodo de gestación en los supuestos de trabajo que exijan un esfuerzo físico que pudiera perjudicar a la madre o al feto, tendrá derecho al cambio de trabajo de menor carga.

CAPITULO XI

FOMENTO DE EMPLEO.

Artículo 35º. - Estabilidad en el Empleo.

El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en ley.

Artículo 36º. - Fomento de Empleo.

1. Dentro de la política de formación de empleo en el ámbito del Centro Asistencial, la jubilación

será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, procurando el Centro Asistencial constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo, plazas idénticas categorías profesionales u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. La edad de jubilación establecida en el primer párrafo del punto anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social. En ningún caso podrá establecerse indemnizaciones o premios por jubilación en edades superiores a los 64 años.

3. Se estudiará en CIVE la posibilidad de un fondo de pensiones para todos los trabajadores.

CAPÍTULO XII

DOCUMENTO DE IDENTIFICACION.

Artículo 37º. - Documento de identificación.

El Centro Asistencial expedirá al Personal, el oportuno documento de identificación en el plazo máximo de dos meses, desde su ingreso en el mismo.

CAPÍTULO XIII

REGISTRO GENERAL DE PERSONAL.

Artículo 38º. - Registro de Personal.

El servicio competente en materia de personal, permitirá al personal, previa petición, el acceso a su expediente individual que exista en el Registro General de Personal, en el que deberán figurar todos los actos que afecten a la vida administrativa del mismo. La utilización de los datos que constan en el expediente individual del Registro estará sometidos a las limitaciones previstas en el artículo 18.4 de la Constitución.

CAPITULO XIV

ACCION SOCIAL.

Artículo 39º. - Asistencia y Acción Social.

1. En los casos de Baja por maternidad, accidente de trabajo y en los casos de I.L.T.(

Incapacidad Laboral Transitoria) que requieran hospitalización, el Centro Asistencial abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario, así mismo en los casos de I.L.T.(Incapacidad Laboral Transitoria), se abonará hasta alcanzar el 85 por 100 del salario. Dicho suplemento se abonará por 20 días, pasado este tiempo se abonará el suplemento hasta alcanzar el 100%.A partir del año 2007 el mecanismo que operará será el siguiente: En los casos de baja por maternidad, accidente de trabajo y en los casos de ILT que requieran hospitalización el Centro Asistencial abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario, así como en los casos de ILT se abonará el 100% del salario durante los 10 primeros días de la baja y el 85% los 20 días posteriores, volviendo a percibir el 100% del salario a partir de los 30 días naturales desde el inicio de la baja, si bien la CIVE cada 3 meses hará un seguimiento en lo referente al costo derivado de tal cambio.

2. El personal fijo, podrá solicitar a la administración, y en supuestos de necesidad, hasta un máximo de dos pagas en los conceptos retributivos básicos, cuya amortización deberá llevarse a efecto en 24 mensualidades continuadas como máximo.

3. El personal fijo percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 225 €. En caso de que ambos cónyuges trabajen en el Centro Asistencial, cada uno de ellos percibirá esta cantidad.

4. El personal fijo percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 300 € por cada hijo nacido o adoptado.

5. Se elaborará en CIVE un reglamento para la concesión de bolsa de estudios y ayudas asistenciales, en la cuantía de 4.500 € para 2006 y 4.500 € para 2007.

CAPÍTULO XV

REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 40º. - Representación Sindical.

Serán órganos de representación laboral y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que estas en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 41º. - Comités de Empresa.

1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El concepto de Centro de Trabajo será el que determine la CIVE. Si en el momento de celebrarse las Elecciones Sindicales, esta no se hubiera producido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán, siempre que sea posible, de un local adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse a los trabajadores, así como tablores de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles asimismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 42º. - Competencia de los Representantes de los Trabajadores.

1. Los órganos de representación señalados en el artículo 40 que ejercen en su ámbito respectivo las competencias que el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores concede a los Comités de Empresa.

2. Dentro del primer trimestre de cada año, la administración proporcionará a la Representación Laboral, un informe de las cantidades devengadas, con cargo el ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos.

3. Los Representantes de los Trabajadores, cuando así lo soliciten serán oídos en las materias siguientes:

" Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

" Plantillas.

" Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.

" Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.

" Sanciones y despidos.

- " Necesidad de designación personal sanitario.
- " Modificación de las condiciones de trabajo.
- " Promoción interna.
- " Formación profesional.
- " Modificación de la jornada y horarios.
- " Nuevos contratos.

Artículo 43º. - Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura del expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) No ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación sin perjuicio por lo tanto, de lo establecido en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación. Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) Expresar, colegiadamente, si se trata de Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo editar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo al Jefe del Servicio.

En el Centro de Trabajo, existirá un tablón de anuncios que podrá ser utilizado por el personal.

d) Disponer de un crédito de horas mensuales retributivas, para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada Centro de trabajo, con el fin de ejercer sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala:

- " Hasta 100 trabajadores, 30 horas.
- " De 101 a 250 trabajadores, 35 horas.
- " De 251 a 500 trabajadores, 40 horas.
- " De 501 a 750 trabajadores, 45 horas.
- " De 751 en adelante, 50 horas.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o en varios de sus componentes, y en el caso de los Delegados, podrán acumularse en uno de ellos los correspondientes a los Delegados del mismo Centro.

Cuando exista un sólo Delegado de Personal, y en el ejercicio de su representación no agote el crédito de horas mensuales, podrá disponer de las no utilizadas, durante los tres meses siguientes de formación discontinua.

La acumulación de horas requerirá el acuerdo, previa comunicación al Presidente, en cuanto al número de personas en que recaen las mismas y los períodos de tiempo en que serán de aplicación.

Artículo 44º. - Derecho de Reunión.

1. Sin perjuicio de las necesidades del servicio y de acuerdo con lo establecido al respecto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores, tendrán derecho a realizar hasta 5 Asambleas anuales, con un tope máximo de 16 horas 30 minutos del horario de trabajo, para tratar temas que les afecten, previa solicitud, por quien o quienes ostenten poder de convocatoria, al Gerente del Centro Asistencial, con 48 horas de antelación y con especificación de fechas, horas de reunión, lugar, detalle y Orden del Día de los asuntos a tratar y especificación de asesores o dirigentes sindicales de quienes deseen ir acompañados, que no sean trabajadores del Centro Asistencial.

2. Durante el periodo de negociación del Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Art. 77 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La Dirección cuando por trabajar en turno o cualquier otra circunstancia extraordinaria considere que no puede reunirse simultáneamente toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola si se llevan a efecto en el plazo de 72 horas y serán fechadas en el día de la primera reunión.

Artículo 45º. - Representación Sindical y Actividades de las Secciones Sindicales.

1. La administración respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones en las condiciones que se especifican en este Convenio, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Administración; no se podrá condicionar el empleo de un trabajador al hecho de que esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

En el Centro de Trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

2. Los Sindicatos o Confederaciones podrán establecer Secciones Sindicales de acuerdo con los Estatutos.

La representación de las secciones sindicales será ostentada por trabajadores en activo, con arreglo a la escala establecida en la vigente Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

La función del Delegado sindical será la de defender los intereses del Sindicato o Confederación a quien representa y la de los afiliados al mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la Administración.

Los Delegados Sindicales tendrán las competencias, funciones y garantías reconocidas para ellos en el título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, y en particular en los derechos siguientes:

a) Podrán utilizar los tableros de anuncios destinados para el Comité de Empresa, que deberán estar ubicados en lugar claramente visible y de fácil acceso.

b) Tendrán derecho a lo señalado en el Art. 10 apartado 3, de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

c) Dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debien-

do comunicarlo previamente al Gerente del Centro Asistencial, con un máximo de 6 horas al mes. En el caso de que las necesidades del servicio impidiesen que se realice esta información el Centro Asistencial expondrá sus razones a los representantes y marcará un tiempo adecuado en el plazo de 48 horas.

d) Distribución de folletos, periódicos o impresos sindicales o laborales.

e) Los miembros afiliados podrán efectuar dichas distribuciones en las mismas horas fijadas para los miembros del Comité.

f) Deberá poner en conocimiento de la Superioridad cualquier anomalía que pueda ser observada en el ámbito laboral.

g) Los Delegados Sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación Sindical. Si el despido por cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a cualquier otra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio, para lo que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de personal.

h) La decisión del Centro Asistencial será recurrible ante la jurisdicción laboral.

i) Con objeto de facilitar las tareas aludidas a los Delegados Sindicales, se les autorizará para asistir a las Asambleas autorizadas o reuniones del Comité en el Centro de Trabajo.

j) Asimismo, el Presidente o persona en quien delegue, comunicará por escrito a los encargados de servicios a los que pertenezcan dichos delegados sindicales, la naturaleza prioritaria que en ello tiene el trabajo de representación y gestión sindical en materia laboral propia del Centro Asistencial.

Sin perjuicio de lo cuanto se establece en los apartados anteriores, el Centro Asistencial y las Organizaciones Sindicales podrán acordar sistemas de acumulación de horas sindicales retribuidas en favor de trabajadores que pertenezcan a algunas de dichas organizaciones, con independencia de las que puedan corresponder a los miembros del Comité.

3. Secciones Sindicales. - La Dirección y el personal afiliado a sindicatos, estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en particular a lo dispuesto en el título IV, artículos 8, 9, 10 y 11. Asimismo, los sindicatos representados en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, dispondrán de un crédito de 150 horas mensuales, repartidas proporcionalmente el número de representantes elegidos en ellas.

4. Derechos de las Secciones Sindicales más representativas.

La Dirección proporcionará a estos sindicatos toda la información de especial relieve sindical, laboral, y profesional. La Dirección facilitará a estos sindicatos las actas y órdenes de las reuniones de la Junta Rectora en lo relativo a Personal.

5. Relaciones Delegados de Personal, Comités de Empresa y Dirección. Con el fin de buscar la máxima eficacia en las relaciones entre el Comité de Empresa y Delegados de Personal y la Dirección del Centro Asistencial, se canalizará la relación entre ambas partes por medio del Gerente.

Estas relaciones formales se establecerán a nivel del Comité de Empresa o Delegados de Personal, o con las personas en quien delegue. A nivel de secciones sindicales, con el Secretario General de la Sección Sindical o, asimismo, con quien éste delegue.

Estas delegaciones se harán por escrito dirigido al Gerente.

CAPÍTULO XVI

PRESENTACIÓN DE ASISTENCIA JURIDICA.

Artículo 46º. -

El personal, en caso de conflictos derivados de la prestación de sus servicios, tendrá derecho a la debida asistencia jurídica.

CAPÍTULO XVII

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 47º. - Trabajos de Categoría Superior e Inferior.

1. Trabajos de categoría superior. Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, el Centro Asistencial podrá encomendar a sus trabajadores, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostente por

un período no superior a seis meses durante un año, y ocho durante dos, previo informe de la CIVE cuando exceda de tres meses.

Si superados estos plazos existiera un puesto de trabajo vacante de la misma categoría, este deberá ser cubierto a través de los procedimientos de provisión de vacantes, establecidos en el presente Convenio, a los efectos del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, los procedimientos de provisión de vacantes serán los únicos que permitan modificar la categoría profesional de los trabajadores.

Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

2. Trabajos de categoría inferior. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva del Centro Asistencial precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por un tiempo no superior a un mes dentro del mismo año, manteniéndole las retribuciones y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

3. Cuando se encomiende a un trabajador funciones correspondientes a una categoría profesional superior o inferior a la que ostente, se recabará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no pudiendo la naturaleza de dichos trabajos menoscabar su dignidad profesional o lesionar su dignidad como personas.

Artículo 48º. - Clasificación Profesional, Niveles.

1. Gerente.
2. a) Director de Recursos Humanos
b) Médico
c) Psicólogo
3. a) Trabajador Social
b) Director Centro menores
c) DUE
4. a) Cajero
b) Educador

5. Encargado de Mantenimiento 1º.
6. Cocinero.
7. a) Auxiliar Administrativo.
b) Encargado de mantenimiento 2º.
8. Auxiliar de Enfermería
9. a) Oficial de Mantenimiento 3º
b) Subalterno
10. a) Ayudante de Cocina.
b) Portero.
c) Cuidador de Ancianos y Cuidador de Menores
d) Veladora.
e) Empleadas Servicios Generales y Pinche de cocina
f) Oficios varios

CAPÍTULO XVIII RETRIBUCIONES.

Artículo 49º. - Salario Base.

Es el sueldo que corresponde al grupo de trabajadores según Convenio y cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente que figura como anexo a este Convenio.

Artículo 50º. - Complemento de Antigüedad.

Los trabajadores percibirán un complemento de antigüedad por cada trienio y quinquenio, cumplido, al servicio del Centro Asistencial su valoración será de un 5% del sueldo base, por trienio cumplido, y un 10% del sueldo base, por quinquenio cumplido. Su pago se hará efectivo a partir del primer día del mes en que se cumplan.

Artículo 51º. - Especial Responsabilidad.

Este complemento retribuirá a aquellos trabajadores que desempeñen dentro de su categoría profesional, puestos que supongan una especial responsabilidad ligada al servicio de funciones de mando, de manejo de fondos, o destacada cualificación técnica, cuando tales circunstancias no hayan sido tenidas en cuenta al determinar la retribución aplicable.

Artículo 52º. - Mayor Dedicación.

El complemento de Mayor Dedicación conllevará la realización efectiva de una jornada de trabajo superior a la normal cuando la organización de la

actividad así lo requiera, así como la plena disponibilidad del trabajador a su puesto de trabajo. La cuantía de este complemento, será fijada en el anexo. Dándose cuenta al Comité de Empresa y a la representación laboral y sindical.

La percepción de este complemento será incompatible con la realización de horas extraordinarias.

Artículo 53º. - Complemento de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

Los trabajadores que habitualmente realicen trabajos que se declaren especialmente tóxicos, penosos o peligrosos, se les abonará un complemento de 194,64 € para 2005; 200,37 € para 2006 y 204,38 € para 2007, según Convenio. Todo ello, sin perjuicio de que por el Centro Asistencial se adopten las medidas adecuadas para subsanar las condiciones penosas, tóxicas o peligrosas que dieron lugar a estos complementos o que mediante resolución de la autoridad laboral competente, se declare la improcedencia de tales pluses.

Para la asignación de tales pluses, la Comisión Paritaria, previo estudio de los puestos de trabajo, informará al Centro Asistencial.

Artículo 54º. - Complemento de Nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, y entendiéndose como tal los servicios prestados desde las 22 horas hasta las 6 horas, percibirán por tal concepto y mientras se trabaje en dicho periodo nocturno, el plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base que al efecto señala el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55º. - Plus de Residencia.

Los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán, en doce pagas, el Plus de Residencia en la cuantía que resulte de aplicación al salario base y antigüedad el porcentaje del 35% como mínimo, existen niveles, que figuran en el anexo, en los que este porcentaje es superior. Por todo ello el Plus de Residencia será el que figura en el referido anexo, al cual habrá que incrementar en cada caso particular lo referido anteriormente en cuanto a antigüedad.

Artículo 56º. - Pagas Extraordinarias.

1. Los trabajadores acogidos a este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del salario base del Convenio y complemento de antigüedad abonándose en los meses de junio y diciembre.

2. Del mismo modo todos los trabajadores percibirán una paga lineal en el mes de agosto que consistirá en 227,99 € para el 2005 y en la cantidad resultante de aplicar a esta cantidad un incremento salarial del 5% para 2006 y 2007, entendidos ambos en agosto.

3. Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la paga extra proporcionalmente el tiempo de servicio prestado.

4. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal o por horas, tienen derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

5. A los efectos del cómputo del pago de las pagas extraordinarias entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre el periodo de servicios entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

Artículo 57º. - Anticipos.

El personal tendrá derecho a obtener, en el plazo de tres días desde su solicitud, anticipos a cuenta de sus emolumentos, que serán deducidos de las retribuciones del trabajador en el mismo mes.

Artículo 58º. - Horas Extraordinarias.

La cuantía de las horas extraordinarias para cada nivel será igual al incremento de un 75% sobre la cuantía de una hora ordinaria.

CAPÍTULO XIX**DESPIDO IMPROCEDENTE.****Artículo 59. - Despido Improcedente.**

En caso de despido improcedente del personal fijo, y dentro del plazo señalado legalmente, una vez dictada la sentencia oportuna por la Magistratura de Trabajo, se reunirá urgentemente la CIVE que en total paridad estudiará los condicionamientos que motivaron al despido, siendo necesario para la indemnización el voto favorable de la mitad más uno

de los miembros de la comisión. De no existir la mayoría citada, se procederá a elevar o adoptar la solución por la que en su caso opte el trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES.**PRIMERA**

El presente Convenio se entenderá prorrogado en cuanto no se firme el próximo sobre las retribuciones en las mismas condiciones que determine el Gobierno para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

SEGUNDA

El presente Convenio tendrá vigencia durante los años 2005 a 2007. El Gerente por renuncia expresa del mismo no percibirá incrementos salariales en el periodo de vigencia del Convenio, si bien los conceptos lineales (plus convenio y paga de agosto) serán los estipulados para todo el personal. El incremento salarial para la plantilla es el siguiente: un 2% para el 2005; para los años 2006 y 2007 un 2% para todos los conceptos salariales excepto plus festivos y complemento de penosidad, toxicidad y peligrosidad. El plus de festivos que percibirá aquél personal que preste sus servicios en días festivos dominicales o no dominicales será para el año 2005 de 16,87 € así como para el periodo 1.01.06 a 30.06.06; para el periodo comprendido entre el 1.07.06 al 31.07.07 será de 12,5 €, si bien su distribución por servicios es la siguiente:

Centro Hno. Eladio	25,00 €
Casa Cuna	25,00 €
Hogar Niños:	
-Turno Servicios Grles.	32,50 €
-Turno Educadores y Cuidadores	32,25 €
Hogar Ancianas	43,75 €
Hogar Ancianos:	
-Turno Servicios Grles.	25,00 €
-Cuidadores media jornada	12,50 €
-Turno cuidadores o aux.enfermería	37,50 €
Hogar de Asistidos:	
-Turnos auxiliares enfermería	35,62 €
-Turnos servicios generales	42,87 €
Turnos añadidos de Hogar de Ancianas y	

Hogar de asistidos	54,13 €
Servicio de Vela nocturna	40,63 €
Cocina	31,25 €
Porteros	31,25 €
DUES	12,50 €

(estas cantidades se abonarán incluso en el mes de vacaciones).

Estas cantidades distribuidas por servicios serán inamovibles durante el periodo de vigencia del Convenio.

Se establece un Plus de peligrosidad para el servicio de portería por importe de 95,37 € siendo esta cantidad igual para el año 2007.

El sueldo base para los auxiliares de enfermería será de 725 €/ mes a partir de 1.07.06. Dicho sueldo base será igual para el año 2007. Este mecanismo premia a las trabajadoras que ostenten mayor grado de antigüedad al calcularse los aumentos periódicos por porcentajes.

Queda establecido un plus de toxicidad para el personal que está en contacto con dinero y boletos en el servicio de rifa, por importe de 95,37 €, reconociéndose esa cantidad desde 1.07.06 y siendo la misma para 2007.

Los haberes del médico quedarán reconvertidos de la siguiente forma: queda anulado el complemento de mayor dedicación, estableciéndose el complemento de especial responsabilidad en 1000 €, esta modificación se aplicará desde 1.07.06 y con una subida del 2% para 2007.

Para el personal DUE el complemento de especial responsabilidad queda establecido desde 1.07.06 en 360 € mensuales, siendo el mismo para el año 2007 de 367,20 € mensuales.

El personal del servicio de lavandería seguirá percibiendo el antiguo complemento de festivos de 16,50 € el cual quedará congelado para el futuro, si bien aparecerá en su nómina esta circunstancia como "plus congelado". Dicho plus no lo percibirán quines presten sus servicios con contratos temporales.

CLAUSULAS ADICIONALES.

Primera. - Los haberes del Gerente son facultad de la Junta Ejecutiva establecerlos a propuesta del Presidente.

Segunda. - En el caso de cese del Gerente, y si este fuese nombrado del personal de la plantilla del

Centro, se garantizará las retribuciones de su categoría y funciones similares a la misma.

Tercera. - El complemento de subcargada de servicios generales será para el año 2005 de 115,97 € para aquellas empleadas de Servicios Generales que desempeñen dicho puesto .

Cuarta. - El empleado que desempeña funciones parciales de Cuidador y Mantenimiento percibirá 190,79 € en el año 2005 de Complemento de Especial Responsabilidad.

Sexta. - Los porteros que presten servicios nocturnos percibirán un 25% del sueldo base.

Séptima. - El personal de Servicio de Rifa, contará con 4 días más de vacaciones, dado que su jornada del sábado la realizan por la tarde.

Octava. - Se crean las siguientes plazas fijas: Conversión del cuidador de ancianos de media jornada en jornada completa; 1 plaza de Trabajador Social; 2 plazas de veladoras y 1 plaza de auxiliar administrativo de media jornada.

Queda reconvertida la plaza de Cuidador de Ancianos /Mantenimiento a oficial de 3ª en mantenimiento con los haberes siguientes: Sueldo base 741,73 €. El complemento de toxicidad, penosidad y peligrosidad estipulado para el resto del personal; complemento a definir por mantenimiento de 325 €; plus de residencia la cantidad estipulada para su nivel así como los complementos de antigüedad y residencia/antigüedad por la cantidad perceptiva por sus años de trabajo. Estas cantidades operarían desde 1.07.06. Dicho acuerdo afectará al empleado que realiza funciones parciales de mantenimiento en lo referente a la categoría y al prorrateo de haberes. Este punto conllevará la contratación de un auxiliar de enfermería para 12,5 horas a la semana.

Novena. - Queda consolidado un seguro de Responsabilidad Civil para todo el personal dependiente del Centro Asistencial.

Decima. - La CIVE elaborará una relación de puestos de trabajo que sustituirá a la actual estructura relacionada en el Art.48.

Undécima.- Los acuerdos económicos referentes al año 2005 y 2006 serán abonados antes del 31.12.06.

Decimosegunda.- La empresa se compromete a mantener los puestos de trabajo de la plantilla fija de la Entidad durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

TABLA SALARIAL 2005

NIVELES	GRUPO	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	ESPECIAL RESPONS	MAYOR DEDICACION	PEÑOSO, TOX PELIGROSO	NOCTURNIDAD	FESTIVOS	CONVENIO 2001
GERENTE	1	1830,11	640,53	157,41	1118,4					
DIR. RRHH	2a	1101,63	385,57	157,41	866,3					377,44
MEDICO	2b	1101,63	385,57	157,41	489,96	293,98				
PSICOLOGO	2c	1101,63	385,57	157,41	644,81					
TRABAJADOR SOCIAL	3a	940,1	329,04	157,41	450,16					
DTORS. MENORES	3b	940,1	329,04	157,41	517,36		194,64			150,98
DUE	3c	778,61	272,51	157,41	326,52		194,64			
CAJERO	4a	884,41	309,54	157,41	784,53	159,05				226,45
EDUCADOR	4b	778,61	272,51	157,41	326,52		194,64	16,87	16,87	
ENCARGADO MATMTO.	5	845,23	295,83	157,41	648,8	314,78				
COCINERO	6	805,89	282,06	157,41	435,89		194,64		16,87	
AUX. ADMINISTRATIVO	7a	766,53	268,29	157,41	516,15					
ENCARGADO MATMTO. 2º	7b	766,53	268,29	157,41	448,22		194,64			
AUX. ENFERMERIA	8	687,84	268,29	157,41			194,64		16,87	
SUBALTERNO	9b	727,19	268,29	157,41	512,22					
AYUDANTE DE COCINA	10a	687,84	268,29	157,41	170,36		194,64		16,87	
PORTERO	10b	687,84	268,29	157,41	157,53				16,87	
CUIDAD. ANCNOS. Y MENORES	10c	687,84	268,29	157,41			194,64		16,87	
VELADORA	10d	687,84	268,29	157,41			194,64	171,96	16,87	
SERV. GRAL. Y PINCHE	10e	687,84	268,29	157,41			194,64		16,87	
OFICIOS VARIOS	10f	687,84	268,29	157,41	194,54		194,64			





TABLA SALARIAL 2006

NIVELES	GRUPO	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	ESPECIAL RESPONS	MAYOR DEDICACION	PENOS.TOX PELIGROSO	NOCTURNIDAD	FESTIVOS	CONVENIO 2001
GERENTE	1	1830,11	640,53	160,56	1118,4					
DIR. RRHH	2a	1123,66	393,28	160,56	883,63					384,99
MEDICO (1)	2b	1123,66	393,28	160,56	499,76	299,86				
PSICOLOGO	2c	1123,66	393,28	160,56	657,71					
TRABAJADOR SOCIAL	3a	958,9	335,62	160,56	459,16					
DTORS. MENORES	3b	958,9	335,62	160,56	527,71		200,37			154
DUE (3)(4)	3c	794,18	277,96	160,56	333,05		200,37			
CAJERO (2)	4a	902,1	315,74	160,56	800,22	162,23				230,98
EDUCADOR (5)	4b	794,18	277,96	160,56	333,05		200,37	17,21	17,21	
ENCGD.MTMTO.	5	862,13	301,75	160,56	661,78	321,08	200,37			
COCINERO (6)	6	822,01	287,7	160,56	444,61		200,37		17,21	
AUX. ADMTVO. (2)	7a	781,87	273,65	160,56	526,47					
ENCGD.MTMTO.2º	7b	781,87	273,65	160,56	457,18		200,37			
AUX. ENFERMERIA(7)(8)	8	701,6	273,65	160,56			200,37		17,21	
OFIC.MANTMTO.3º(12)	9a	741,73	273,65	160,56	325		200,37			
SUBALTERNO	9b	741,73	273,65	160,56	522,36					
AYDTE. DE COCINA (6)	10a	701,6	273,65	160,56	173,77		200,37		17,21	
PORTERO (6)	10b	701,6	273,65	160,56	160,68		95,37		17,21	
CUID.ANCOS.YMINRES.(9)	10c	701,6	273,65	160,56			200,37		17,21	
VELADOR (10)	10d	701,6	273,65	160,56			200,37	175,4	17,21	
S.GRL.Y PINCHE(9)(11)	10e	701,6	273,65	160,56			200,37		17,21	
OFICIOS VARIOS	10f	701,6	273,65	160,56	198,43		200,37			

- (1) Desde el 01/07/2006 desaparece el complemento de mayor dedicación figurando por este concepto 0 euros, el complemento de especial responsabilidad sera de 1000€.
- (2) Cobrarán desde el 01/07/2006 un plus de toxicidad por contacto con dinero y boletos de rifa de 95,37€ aquel personal con destino en el servicio de rifa
- (3) Desde el 01/07/2006 los D.U.E cobrarán de complemento de especial reponsabilidad 360€.
- (4) Desde el 01/07/2006 cobrarán 12,5€ por festivos.
- (5) Desde el 01/07/2006 cobrarán 25€ por festivos.
- (6) Desde el 01/07/2006 cobrarán 31,25€ por festivos.
- (7) Desde el 01/07/2006 cobrarán 725€ de sueldo base
- (8) Desde el 01/07/2006 cobrarán por festivos las cantidades especificadas en la cláusula adicional 2ª según el Servicio.
- (9) Desde el 01/07/2006 cobrarán por festivos las cantidades especificadas en la cláusula adicional 2ª, según el turno de trabajo.
- (10) Desde el 01/07/2006 cobrarán 40,63€ por festivos.
- (11) El personal destinado en el servicio de lavandería tiene congelado el plus de festivos en 16,50€ no perciben el mismo quienes tengan contratos temporales en dicho servicio.
- (12) Desde el 01/07/2006 se establece esta categoría . El complemento reflejado en la cláusula adicional 8º a definir en "mantenimiento" queda encuadrado en la especial responsabilidad.

TABLA SALARIAL 2007



NIVELES	GRUPO	SALARIO BASE	RESIDENCIA	PLUS CONVENIO	ESPECIAL RESPONS.	MAYOR DEDICACION	PEÑOS, TOX PELIGR.	NOCTURNIDAD	FESTIVOS	CONVENIO 2007
GERENTE	1	1830,11	640,53	163,77	1118,4					
DIR. RRRH	2a	1146,13	401,15	163,77	901,3					392,69
MEDICO	2b	1146,13	401,15	163,77	1020					
PSICOLOGO	2c	1146,13	401,15	163,77	670,86					
TRABAJADOR SOCIAL	3a	978,08	342,33	163,77	468,34					
DTORS. MENORES	3b	978,08	342,33	163,77	538,26		204,38			157,08
DUE	3c	810,06	283,52	163,77	367,2		204,38		12,5	
CAJERO	4a	920,14	322,05	163,77	816,22	165,47	95,37		25	235,6
EDUCADOR	4b	810,06	283,52	163,77	339,71		204,38	17,55		
ENCARGADO MANTETO	5	879,37	307,78	163,77	675,02	327,5	204,38			
COCINERO	6	838,45	293,46	163,77	453,5		204,38		31,25	
AUX. ADMINISTRATIVO	7a	797,51	279,13	163,77	537		95,37			
ENCGD.MTMTO.2º	7b	797,51	279,13	163,77	466,32		204,38			
AUX. ENFERMERIA	8	725,00	279,13	163,77			204,38		(1)	
OFICIAL MATMTO. 3º	9a	756,56	279,13	163,77	331,5		204,38			
SUBALTERNO	9b	756,56	279,13	163,77	532,81		204,38			
AYUDANTE DE COCINA	10a	715,63	279,13	163,77	177,25		204,38		31,25	
PORTERO	10b	715,63	279,13	163,77	163,9		95,37		31,25	
GUID. ANCNOS.YMENORES	10c	715,63	279,13	163,77			204,38		(2)	
VELADORA	10d	715,63	279,13	163,77			204,38	178,91	40,63	
S.GRAL.Y PINCHA	10e	715,63	279,13	163,77			204,38		(1)(3)	
OFICIOS VARIOS	10f	715,63	279,13	163,77	202,4		204,38			

- (1) Perciben las cantidades estipuladas por festivos en la clausula adicional 2ª, según el servicio al que esten adScritos.
- (2) Perciben las cantidades estipuladas por festivos en la clausula adicional 2ª, según el turno que se realice.
- (3) El personal destinado en lavandería, tendrán congelado dicho plus; no percibirán el mismo quienes ostenten contratos temporales.