DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del sector «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón», año 2010.

Visto el texto del convenio colectivo del sector «Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón» (código de convenio 72000205012003), suscrito el día 9 de febrero de 2011, de una parte por AESA, como representación empresarial, y de otra por CC.OO y UGT en representación de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 9 de febrero de 2011, requerida subsanación de un artículo con fecha 17 de febrero de 2011, y aportada documentación subsanatoria con fecha 28 de febrero de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo 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.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 9 de marzo de 2011.

El Director General de Trabajo,
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE ARAGÓN AÑO 2.010

Sumario:

- **Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón AÑO 2.010.**
  - **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**
    - **Artículo 1.** Ámbito funcional.
    - **Artículo 2.** Ámbito territorial.
    - **Artículo 3.** Ámbito personal.
    - **Artículo 4.** Ámbito temporal.
    - **Artículo 5.** Prórroga y denuncia.
    - **Artículo 6.** Garantías *Ad Personam*.
    - **Artículo 7.** Vinculación a la totalidad.
    - **Artículo 8.** Comisión negociadora.
    - **Artículo 9.** Comisión paritaria.
    - **Artículo 10.** Sumisión de cuestiones a la comisión.
    - **Artículo 11.** Solución extrajudicial de conflictos laborales.
  - **CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.**
    - **SECCIÓN I. ESTRUCTURA PROFESIONAL.**
      - **Artículo 12.** Clasificación profesional.
      - **Artículo 13.** Factores de encuadramiento.
      - **Artículo 14.** Descripción de funciones.
      - **Artículo 15.** Clasificación del personal por el cargo.
      - **Artículo 16.** Clasificación del personal por grupos profesionales y funciones.
      - **Artículo 17.** Movilidad funcional.
    - **SECCIÓN II. FORMACIÓN PROFESIONAL.**
      - **Artículo 18.** Principios generales.
      - **Artículo 19.** Financiación.
      - **Artículo 20.** Acción formativa en las empresas.
    - **SECCIÓN III. INGRESO AL TRABAJO. LA CONTRATACIÓN.**
      - **Artículo 21.** Período de prueba.
      - **Artículo 22.** Preaviso de cese en el trabajo.
      - **Artículo 23.** Contrato en prácticas.
      - **Artículo 24.** Contrato para la formación.
      - **Artículo 25.** Otras modalidades contractuales.
      - **Artículo 26.** Indemnización de los contratos de duración determinada.
      - **Artículo 27.** Contratación a personas con discapacidad.
      - **Artículo 28.** Contrataciones a través de las Empresas de Trabajo Temporal.
      - **Artículo 29.** Derechos sindicales de los trabajadores con contratos de duración determinada.
  - **CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES.**
    - **Artículo 30.** Retribuciones.
    - **Artículo 31.** Salario Base de Convenio e incrementos salariales para los años 2.010.
    - **Artículo 32.** Plus Convenio.
    - **Artículo 33.** Antigüedad y permanencia.
    - **Artículo 34.** Complemento de nocturnidad.
    - **Artículo 35.** Complemento de puesto de trabajo.
    - **Artículo 36.** Complemento por días festivos y domingos.
    - **Artículo 37.** Plus de pantalla.
    - **Artículo 38.** Gratificaciones extraordinarias.

- **Artículo 39.** Horas extraordinarias.
- **Artículo 40.** Plus transporte y Dietas.
- **Artículo 41.** Cláusula de descuelgue salarial.
- **Artículo 42.** Recibos salariales.

o **CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.**
- **Artículo 43.** Jornada de trabajo.
- **Artículo 44.** Vacaciones.
- **Artículo 45.** Licencias.
- **Artículo 46.** Permisos y otras medidas de protección integral contra la violencia de género.
- **Artículo 47.** Reducción de la jornada por motivos familiares.
- **Artículo 48.** Excedencia voluntaria.
- **Artículo 49.** Excedencia forzosa.
- **Artículo 50.** Excedencia forzosa para el ejercicio de las funciones sindicales.
- **Artículo 51.** Excedencia especial por maternidad y otros familiares a cargo.
- **Artículo 52.** Cambios de servicios durante el embarazo.

o **CAPÍTULO V. FALTAS Y SANCIONES.**
- **Artículo 53.** Faltas y Sanciones.
- **Artículo 54.** Faltas Leves.
- **Artículo 55.** Faltas Graves.
- **Artículo 56.** Faltas Muy Graves.
- **Artículo 57.** Sanciones.
- **Artículo 58.** Procedimiento.
- **Artículo 59.** Prescripción.

o **CAPÍTULO VI. SALUD LABORAL.**
- **Artículo 60.** Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Ámbito Autonómico.
- **Artículo 61.** Competencias del Comité de Seguridad y Salud de Ámbito Autonómico.
- **Artículo 62.** Formación en salud laboral.
- **Artículo 63.** Vigilancia de la salud en empresas contratadas y subcontratadas.
- **Artículo 64.** Readaptación profesional de trabajadores discapacitados.
- **Artículo 65.** Reconocimientos Médicos.
- **Artículo 66.** Enfermedad y accidente.

o **CAPÍTULO VII. OTRAS CONDICIONES.**
- **Artículo 67.** Información sobre puestos de trabajo.
- **Artículo 68.** Premio a la constancia.
- **Artículo 69.** Jubilación Anticipada.
- **Artículo 70.** Becas libros.
- **Artículo 71.** Internamiento y manutención.
- **Artículo 72.** Uniformidad.
- **Artículo 73.** Ayudas a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

o **CAPÍTULO VIII. DELEGADOS DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA Y ACTIVIDAD SINDICAL.**
- **Artículo 74.** Actividad sindical.

o **ANEXO 1.**

Convenio Colectivo del sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón año 2.010.

Texto articulado del convenio

CAPÍTULO I.
DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación en los establecimientos hospitalarios y de asistencia, ambulatorios (clínicas, policlínicas, consultorios y dispensarios, gabinetes estomatológicos y odontológicos, laboratorios de análisis clínicos, gabinetes de radiodiagnóstico, electroterapia, etc...) Será de aplicación en los hospitales y centros geriátricos que, realicen específicos cuidados sanitarios en la asistencia de patologías psicogeriátricas como actividad principal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de ámbito autonómico, quedando comprendida la Comunidad Autónoma de Aragón e incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional emplazados en la citada comunidad, aún cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera del término de la Comunidad.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito de éste Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Artículo.4-Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón. Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos derivados de éste se retrotraerán al 1 de enero de 2010 salvo en las materias que se disponga efectos distintos.

El presente convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional, hasta la firma de uno nuevo que sustituya al presente.

La duración del convenio será de un año, del 1-1-2010 hasta 31-12-2010.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. En el supuesto de prórroga automática del convenio los salarios se verán incrementados en un porcentaje equivalente a la variación del Indice de Precios al Consumo que se hubiera producido desde la revisión salarial prevista en el art. 31.

Artículo 6. Garantías *Ad Personam*.

Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando los trabajadores de plantilla a la firma de este convenio sean recibidas por pacto entre empresas y trabajadores o pacto individual. Estas condiciones más beneficiosas no podrán absorberse por éstas o futuras mejoras.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas con este carácter a efectos de aplicación.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el uso de las facultades que le son propias previstas en el art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuestionase la validez de alguno de los pactos del presente convenio este quedará sin efectos, debiendo reconsiderarse el contenido del mismo en su totalidad.

De producirse este hecho, las partes signatarias del Convenio constituirán una nueva mesa negociadora en el plazo de un mes, contado a partir de la firmeza de la resolución de la jurisdicción social, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 8. Comisión negociadora.

Formarán parte de la comisión negociadora las representaciones de trabajadores y empresarios que ostenten la legitimación y representatividad previstas en los art. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Se constituye la comisión paritaria prevista en art. 85.3 e, del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación y vigilancia del convenio la cual tendrá atribuida las siguientes funciones:

a. Las de mediación, arbitraje y conciliación, en los conflictos individuales o colectivos que le sean sometidos.
b. Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
c. Las de seguimiento y aplicación de lo pactado.

Dicha comisión está integrada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y cuatro en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos de entre los que hayan actuado en las deliberaciones del mismo. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las representaciones respectivas que éstos designen.

Artículo 10. Sumisión de cuestiones a la comisión.

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos que pudieran caber ante la jurisdicción laboral competente. La Comisión emitirá sus dictámenes con audiencia de las partes interesadas.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar, en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se haya podido efectuar la solicitud, dándose publicidad a lo acordado en todos los centros de trabajo. Para poder adoptar acuerdos, deberán asistir a la reunión más de la mitad de sus componentes por cada una de las partes representadas, así como que dichos acuerdos se adopten por decisión mayoritaria de ambas representaciones.

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO II.
CONDICIONES DE TRABAJO.
SECCIÓN I. ESTRUCTURA PROFESIONAL.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados profesionalmente en cuatro grupos atendiendo a las funciones desarrolladas por cada uno de ellos:

- Personal de dirección o supervisión.
- Personal de servicios asistenciales.
- Personal de servicios administrativos.
- Personal de servicios diversos.

Artículo 13. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, en consecuencia, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a. Conocimiento y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre el resultado y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 14. Descripción de funciones.

1. Bajo la denominación de personal de dirección o supervisión se incluyen a los trabajadores que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un lugar de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de dirección o supervisión.

2. Bajo la denominación de personal de servicios asistenciales se incluyen a los trabajadores que, sea cual sea su cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupen un puesto de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de carácter asistencial.

3. Bajo la denominación de personal de servicios administrativos se incluyen a los trabajadores que, sea cual sea su cargo, la titulación o la categoría que tengan, ocupen un puesto de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de tipo administrativo.

4. Bajo la denominación de personal de servicios diversos se incluyen a los trabajadores que, sea cual sea su cargo, la titulación o la categoría profesional que tengan, ocupen un lugar de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de tipo diverso que no pueden englobarse dentro de las asistenciales ni administrativas.

Artículo 15. Clasificación del personal por el cargo.

Según el cargo que de forma continua desempeñen, el personal directivo y de supervisión pueden clasificarse en:

a. Personal de cargo o mando superior, que son aquellos trabajadores a los cuales se les ha confiado alguno de los cargos que, a título enunciativo, pudieran ser: director de enfermería o técnico asistencial, director administrativo o económico- financiero, director de relaciones laborales o de recursos humanos, jefe de división, de departamento, de servicio, etc. y cualquier otro que comporte el ejercicio de un cargo de primer y segundo nivel de responsabilidad delegados por la gestión del centro asistencial.
b. Personal de cargo o mando intermedio, que son aquellos trabajadores a los cuales se les ha confiado alguno de los cargos que, a título enunciativo, pudieran ser: jefe de sección, de unidad o de clínica, etc. y cualquiera otro que comporte el ejercicio de un cargo del tercer nivel y sucesivos de responsabilidad delegada por la gestión del centro asistencial.

Artículo 16. Clasificación del personal por grupos profesionales y funciones.

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados en los grupos profesionales relacionados a continuación en atención a la titulación y formación, función y lugar de trabajo por el que ha sido contratado:

a. Grupo I: titulado superiores: Son aquellos que provistos de su titulación correspondiente y con capacidad para el ejercicio de su profesión tendrán como funciones las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el que han sido contratados.

b. Grupo II: titulados de grado medio: son aquellos que, provistos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, llevan a cabo con responsabilidad las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo:

- FISIOTERAPEUTAS
- TERAPEUTA OCUPACIONAL
- MAESTRO/A DE LOGOFONÍA O LOGOPEDIA
- ENFERMERO/A ESPECIALISTA
- ENFERMERO/A
- TRABAJADOR/A SOCIAL
- LOGOPEDA
- PODÓLOGO/A
- PROGRAMADOR/A
- JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN
- OTROS/AS TITULADO/AS DE GRADO MEDIO y otras titulaciones de nivel 4 de cualificación.

C.1. GRUPO III: TÉCNICOS TITULADOS: Son aquellos que, con una formación profesional específica según la función, tienen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para llevar a cabo con responsabilidad e iniciativa actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo:

- TÉCNICOS SUPERIORES ESPECIALISTAS:
- HIGIENISTA DENTAL
- TÉCNICO EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA
- TÉCNICO AUXILIAR EN FARMACIA,
- TÉCNICO AUXILIAR EN PSIQUIATRÍA
- TÉCNICO ESPECIALISTA EN INFORMÁTICA:

c.2. Grupo III: Técnicos no titulados: Son aquellos que, con una formación básica mínima de bachillerato o equivalente, o con una formación profesional específica según la función, tienen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para llevar a cabo con responsabilidad e iniciativa actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo:

OFICIAL ADMINISTRATIVO: desarrollar trabajos que requieran iniciativa y técnicas administrativas actuando bajo las ordenes de órganos directivos del centro.

JEFE/A TALLER: Es el responsable directo de la puesta en marcha y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; entre sus funciones están las de elaborar planes de mantenimiento, controlar y colaborar en el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido, y realizar aquellas funciones para las cuales haya recibido instrucciones o indicaciones de los técnicos de servicios externos.

OFICIAL/A 1ª MANTENIMIENTO: Programar el trabajo a desarrollar, realizar directamente y ordenar su ejecución a los oficiales inferiores y ayudantes. Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores y todo lo relacionado con el funcionamiento del centro. Cumplir las órdenes que le dé la empresa y recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección y cumplir los mismos.

JEFE/A DE COCINA: Como responsable del departamento se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la vigilancia y condimentación de las comidas.

COCINERO/A: Elaborar los menús con sujeción a los regímenes alimenticios que se le facilite.

d. Grupo lV: Auxiliares y Ayudantes. Son aquellos, que provistos de una formación mínima de graduado escolar o equivalente, a excepción de los Auxiliares de Enfermería que para las nuevas contrataciones a partir de la entrada en vigor del presente Convenio tienen que estar en posesión del Titulo FPI o su equivalente en rama sanitaria, llevan a cabo trabajos por indicación del personal del que dependen los siguientes puestos de trabajo:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Actúa a las ordenes de los órganos directivos del centro, desarrollando trabajos auxiliares que requieran iniciativa y técnicas administrativas.

OFICIAL/A 2ª DE MANTENIMIENTO: Realizar los trabajos ordenados por los superiores de mantenimiento, Jefe de Taller y Oficial de 1ª, de quienes dependen, desarrollando sus funciones sin iniciativa propia salvo que expresamente así se le encomiende.

Desaparece la categoría de oficial de tercera de mantenimiento recogida en el anterior convenio pasando los existentes a ser homologados a oficial de segunda, tanto en grupo de clasificación como en retribuciones.

TELEFONISTA: Tiene a su cargo la centralita de teléfonos del Centro. Igualmente podrá realizar las funciones de información al público y de admisión y control de beneficiarios, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración adecuada a su categoría profesional.

AUXILIAR TÉCNICO INFORMÁTICO: Realizar tareas informáticas propias de su nivel.

AYUDANTE DE COCINA: Ayudar al cocinero en aquellos trabajos que exijan menor formación profesional.

e. Grupo V: Subalternos y aspirantes: Son los trabajadores que, sin ninguna formación básica ni profesional determinada, llevan a cabo actividades, por indicación del personal del que dependen.

PINCHE: Realizar aquellas funciones de cocina que no requieran ningún tipo de especialización.

COSTURERO/A: son las empleadas que teniendo conocimientos específicos de costura realizan los trabajos propios de esta categoría

LIMPIADOR/A: Realizar las tareas de limpieza.

LAVANDERO/A- PLANCHADOR/A: Realizar las tareas de lavandería.

CELADOR/A: Ayudar al personal sanitario en todo aquello que se le requiera y realizar las tareas elementales del centro.

PEÓN/A: Es el personal que sin conocimientos concretos de cualquier especialidad realizará trabajos no especializados.

PORTERO/A: Efectuar la vigilancia de puertas y accesos.

ORDENANZA: En las oficinas o dependencias comunes tienen como misión hacer recados, recoger y entregar correspondencia dentro del centro y vigilar las puertas de acceso de las dependencias administrativas.

VIGILANTE NOCTURNO: Realizar las funciones de portero en jornada nocturna, vigilando asimismo el exterior del edificio, cuando se le indique.

Artículo 17. Movilidad funcional.

La movilidad para la realización de funciones correspondientes al grupo profesional que ostente, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas. Esta se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

La movilidad funcional, podrá llevarse a cabo, con los límites establecidos en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso, la referida movilidad, se producirá dentro del grupo y tendrá las limitaciones exigidas por las Titulaciones Académicas o Profesionales, para ejercer la correspondiente prestación laboral.

SECCIÓN II. FORMACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 18. Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación de los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del convenio las partes firmantes del mismo acuerdan impulsar el permanente desarrollo de las cualidades profesionales.

La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva. En el sentido expuesto, la política formativa se acomodará a los siguientes criterios:

a. Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores en el seno de las empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
b. Plena universalización de la acción formativa que se proyectará al personal en todos los niveles.
c. Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 19. Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas, gestionadas a través de FORCEM o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso, con análogas dotaciones económicas y finalidades, canalizadas mediante planes formativos de empresa o de agrupación de empresas.

Sin perjuicio de lo anterior, a nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 20. Acción formativa en las empresas.

Las empresas, antes de implantar un plan de formación, deberán recabar de la representación de los trabajadores el informe previo previsto en el art. 64.1, apartado 4º. c). del Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin un plan de formación de empresa tendrá en cuenta los siguientes extremos:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de elección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.

Las empresas, supeditado a las necesidades organizativas, posibilitarán la formación del personal incluso ocupando parte de la jornada de trabajo.

La mesa negociadora del convenio articulará una comisión mixta (patronal- sindicatos) que elaborará anualmente un plan de formación continua, que se realizará a través de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM).

Las empresas facilitarán los permisos individuales de formación tal y como se refleja en los Planes de Formación Continua, FORCEM. Hasta un máximo del 15% de la plantilla sin que en ningún momento pueda haber más de un 3% de un sólo grupo profesional.

SECCIÓN III. INGRESO AL TRABAJO. LA CONTRATACIÓN.

Artículo 21. Período de prueba.

Para el ingreso al trabajo de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se establecerá por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

a. Seis meses para grupo l.
b. Dos meses para grupo II.
c. Un mes para los grupos III y IV.
d. 15 días para grupo V.

El establecimiento de un período de prueba en los contratos de duración determinada no podrá ser superior a la tercera parte de la duración total del contrato, siempre que no superen los límites anteriormente mencionados, manteniéndose, en todo caso, un período mínimo de catorce días.

Artículo 22. Preaviso de cese en el trabajo.

La empresa tendrá la obligación de comunicar con un preaviso de 15 días la finalización de su contrato a los trabajadores que lleven vinculados a la misma doce meses ininterrumpidos.

Los trabajadores que voluntariamente deseen cesar en el servicio de la empresa, lo deberán notificar a la misma por escrito, al que se facilitará el correspondiente acuse de recibo, con una antelación mínima de:

- Dos meses para el grupo I.

- Un mes para los grupos II y III.
- Quince días para los grupos IV y V.

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará una deducción del abono en la liquidación final que corresponda al trabajador cesado, equivalente a la retribución que corresponda a los días que se ha dejado de preavisar.

Artículo 23. Contrato en prácticas.

Las empresas incluidas dentro del ámbito del Convenio podrán contratar a trabajadores en la modalidad de prácticas, a tenor de lo establecido en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias que lo desarrollen, teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

a. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si inicialmente no se concierta por su duración máxima, se podrán efectuar hasta dos prórrogas más, de seis y doce meses de duración respectivamente.
b. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
c. El período de prueba para los contratados en prácticas se ajustará a los límites establecidos en el art. 21 de este Convenio.
d. La retribución del contratado en prácticas será del 80% para los seis primeros meses y del 100% para el resto de la vigencia del contrato, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa su contrato se transformará en indefinido.

Artículo 24. Contrato para la formación.

Las empresas incluidas dentro del ámbito del convenio podrán contratar a trabajadores para la formación a tenor del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias que lo desarrollan, y teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

a. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en algunos de los colectivos incluidos en el art.11,2 del E.T.
b. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, estableciéndose un período de prueba específico para el mismo de cuarenta y cinco días.
c. La retribución del trabajador contratado para la formación será:
    - El 70% del salario del Convenio establecido para la profesión que esté aprendiendo durante el primer año de formación.
    - El 80% del salario del Convenio establecido para la profesión que esté aprendiendo durante el segundo año de formación.

El salario resultante de lo indicado anteriormente se abonará en proporción al tiempo dedicado a la formación práctica, sin que en su defecto pueda ser inferior al S.M.I. en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 25. Otras modalidades contractuales.

Contrato por obra o servicio

Podrá utilizarse la modalidad de contratar al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, cuando dichas tareas se deriven de la concertación de servicios sanitarios o asistenciales del hospital o clínica con otras instituciones, públicas o privadas, que tengan sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, coincidiendo en tal caso la duración del contrato con la duración del concierto sanitario o asistencial.

Contratos eventuales

Los contratos eventuales que se concierten para atender las circunstancias de mercado, acumulación de tareas, contemplados en el art. 15.1b del texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de seis meses en doce meses contados a partir del momento del inicio del mismo. Si se concierta por un tiempo inferior podrán prorrogarse hasta el máximo especificado.

Contratos a tiempo parcial

Podrán celebrarse contratos a tiempo parcial siempre que la jornada de trabajo exceda de las 11,73 horas semanales y no supere el 75% de la jornada estipulada en convenio incluyendo en dicha jornada los descansos semanales correspondientes.

Cuando exista una vacante a tiempo completo, la empresa la podrá ofertar a los trabajadores con contrato a tiempo parcial.

Contratos interinos

Las sustituciones de los trabajadores con derecho a reserva de plazas podrán formalizarse con este tipo de contratos.

Contratos indefinidos

Todos las empresas vinculadas a este Convenio tendrán un mínimo de las plantillas contratadas indefinidamente del 75% redondeando la fracción por exceso.

Durante la vigencia del presente convenio las empresas afectadas por el mismo podrán hacer uso de la facultad de realizar contratos para el fomento de la contratación indefinida, con amparo a la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 26. Indemnización de los contratos de duración determinada.

Se establece una indemnización de 8 días por año trabajado o fracción a la finalización de cualquier contrato que a su término no se transforme en indefinido. Queda excluido de la aplicación de este artículo el contrato de interinidad.

Artículo 27. Contratación a personas con discapacidad.

Las empresas se obligan a contratar un 2% del personal con discapacidad en relación a las plantillas fijas que tengan establecidas, procurándoles un puesto acorde con sus posibilidades y de no existir este, contratando personal de apoyo parcial, según la graduación de la minusvalía.

Artículo 28. Contrataciones a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas podrán contratar a trabajadores a través de las Empresas de Trabajo Temporal hasta un máximo del 10% de la plantilla. Los trabajadores contratados por éstas, tendrán el mismo nivel retributivo, incluidos pluses y complementos salariales, reconocidos en el presente Convenio.

Artículo 29. Derechos sindicales de los trabajadores con contratos de duración determinada.

Los trabajadores contratados con carácter no indefinido tendrán, en todo momento, los mismos derechos laborales y sindicales que el personal fijo en plantilla.

CAPÍTULO III.
RETRIBUCIONES.

Artículo 30. Retribuciones.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas entre el salario base de la categoría y sus complementos salariales.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de ostentar una de las categorías descritas en el presente Convenio Colectivo. El salario base retribuye la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional.

Se consideran complementos salariales, las cantidades que deban adicionarse al salario base de la categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional.

Artículo 31-Salario Base de Convenio para el año 2010.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por éste Convenio, serán los que figuran en la Tablas Salariales que como Anexo I se acompañan a éste texto las que vendrán a referirse al año 2010.

Artículo 32 Plus convenio

Se establece un complemento lineal para todos los trabajadores del sector que se devengará prorrateado mensualmente incluidas las pagas extraordinarias y que contendrá las siguientes cantidades anuales no acumulables:

- Año 2010 - 720 €

Dicho plus de convenio quedará consolidado con 720 € anuales con fecha 1 de enero de 2010 y se devengarán en 14 pagas.

Artículo 33. Antigüedad y permanencia.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio devengará en concepto de complemento de permanencia, con carácter unitario para todas las categorías y desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, una cantidad mensual por cada tres años de permanencia en la empresa, sin que la acumulación de tiempos por tal concepto pueda superar el número de diez trienios. El módulo inicial establecido es de 14,41 euros mensuales para el personal en jornada completa, devengándose a prorrata para los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial

Las cantidades que, por el concepto de antigüedad y permanencia venían percibiendo los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación de este Convenio con anterioridad al 1 de enero de 1989, se continuarán percibiendo por el importe entonces fijado por el concepto de *complemento personal fijo*, sin que el mismo pueda ser reabsorbible ni revalorizable.

Artículo 34. Complemento de nocturnidad.

El personal incluido al ámbito de aplicación de este convenio que preste sus servicios entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, recibirá un complemento salarial por hora trabajada del 25% del resultante de dividir el salario anual entre la jornada anual salvo que se les retribuya con otro complemento que compense tal dedicación.

Artículo 35. Complemento de puesto de trabajo.

En razón al mayor grado de especialización requerida para determinados puestos de trabajo, toxicidad y penosidad que en ellos pueda darse o existir, se establece un complemento retributivo que será percibido por el personal de este Convenio que desempeñe funciones en algunas de las siguientes secciones o departamentos: quirófanos, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis clínicos y patológicos, unidades de cuidados intensivos, unidades de enfermos infectocontagiosos, unidades de psiquiatría, unidades de atención geriátrica y hemodiálisis. De igual forma, se vendrá a considerar al personal con destino en unidades de fisioterapia o pediatría, que estén en posesión del oportuno diploma o título oficial de especialidad.

Se entiende por unidad geriátrica, además de las que puedan existir en clínica y hospitales, los centros geriátricos que, realicen específicos cuidados sanitarios en la asistencia de patologías psicogeriátricas como actividad principal

La cuantía de este plus será del 15% sobre el sueldo de Convenio.

Para la percepción de este plus será preciso que la dedicación del trabajador en el puesto de trabajo tenga carácter exclusivo y continuado. Cuando no sea así, sólo percibirá el plus en razón a los días en los que desempeñe labores concretas en dichos puestos, cualquiera que sea el número de horas dedicadas al mismo durante la jornada, garantizando un mínimo del 7'5%. En ningún caso, supondrá la consolidación personal al derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como de especialidad cuando el trabajador lo venga percibiendo

Artículo 36-Complemento por días festivos y domingos. Festivos especiales.

El personal, que no habiendo sido contratado específicamente para trabajar en días festivos intersemanales (14 festivos anuales), preste servicios por necesidades en la organización del trabajo, percibirá, por cada uno de ellos, como complemento salarial, las cantidades que figuran a continuación, salvo que se les retribuyan con otro complemento que compense tal dedicación

El personal percibirá por cada domingo trabajado la misma retribución que por festivo, y que figuran a continuación:

- Festivos y domingos desde 1-12-2010: 20 €

Se entenderá como festivo y domingo el turno de noche que comience el día anterior al festivo intersemanal y finalice durante el mismo.

Asimismo se entenderán como festivos especiales los días 25 de diciembre y 1 de enero, retribuyéndose con el doble de lo estipulado para un día festivo. Estos festivos se retribuirán desde el 1 de enero de 2010.

Artículo 37. Plus de pantalla.

El personal que realice trabajos con pantallas de ordenador o terminales de los mismos, percibirá un plus de 21,61 euros mensuales, siempre que el tiempo de trabajo en las mismas sea superior al 50% de la jornada diaria que desarrollen.

Esta cantidad se devengara a prorrata para los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial

Artículo 38. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, calculadas teniendo en cuenta el salario base de cada categoría más la antigüedad. La de verano será satisfecha antes del día 15 de junio y la de Navidad antes del día 15 de diciembre.

En cualquier caso, se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones según el tiempo trabajado, en prorrateo anual, a cuyo fin la de Navidad se extenderá del 1º. de enero al 31 de diciembre y la de junio del 1 de junio al 31 de mayo.

Artículo 39. Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será igual al salario/hora individual, incrementado en un 75%. El mismo incremento podrá ser compensado en tiempos de descansos retribuidos, en función de las necesidades de la empresa. Se considerará como hora extraordinaria aquella que sobrepase de la jornada pactada que se señala en el Art.44 del vigente Convenio.

Bajo ningún concepto el número de horas extraordinarias trabajadas será superior a las legalmente establecidas y las mismas, quedarán sujetas a cotización de Seguridad Social. De conformidad a lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias de desarrollo, siempre que su motivación no sea por causas de fuerza mayor.

Artículo 40. Plus transporte y Dietas.

No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Entre estos conceptos se encuentran los complementos por desplazamiento y transporte.

En caso de desplazamiento de servicio fuera de la localidad donde la empresa tiene domiciliado el centro de trabajo, serán abonados, previa presentación de los oportunos justificantes, los gastos de locomoción y alojamiento que puedan producirse. Las dietas alimenticias, cuando se devenguen, serán abonadas en razón a los siguientes conceptos y cantidades:

- Por desayuno (2'32 euros)
- Por comida (16'30 euros)
- Por cena (12'40 euros)

En el supuesto de que el desplazamiento lo realizara el trabajador en un vehículo de su propiedad habiendo sido autorizado por la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,206 euros a partir de la firma de este Convenio.

Las empresas, para compensar los gastos de locomoción, sea cual sea su naturaleza, que puedan existir desde la ubicación del centro de trabajo al domicilio del trabajador suplirán los mismos, con carácter general para todas las categorías laborales contempladas en este Convenio con la cantidad de 600,26 euros anuales. Dicha cantidad, podrá distribuirse en las catorce pagas que ha de percibir el trabajador.

Los trabajadores con contratos temporales, percibirán este plus en la cuantía proporcional a los días trabajados.

La fórmula para el cálculo del Plus de transporte diario será:

$$P.T. = \frac{\text{Importe anual / (12) ó (14)}}{26}$$

En los centros ubicados fuera del casco urbano se negociará una compensación adicional entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el plazo máximo de dos meses desde la firma del Convenio.

Artículo 41. Cláusula de descuelgue salarial.

Para las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrá no ser de aplicación lo establecido en el art.32 respecto a los incrementos salariales. La comisión paritaria decidirá en estos casos. Las empresas deberán dirigirse a la citada comisión en el plazo de 30 días desde la publicación del texto del Convenio en el *Boletín Oficial de Aragón* cada uno de sus años de vigencia.

Artículo 42. Recibos salariales.

El pago de salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por periodos mensuales. También podrá realizarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria.

El pago se realizará antes del día 3 del mes siguiente del devengo, estableciéndose intereses de mora de 10% en caso contrario.

Sea cual sea la forma de pago el empresario está obligado a entregar el correspondiente recibo de salario.

El trabajador tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo del salario en presencia del Comité de Empresa o Delegado de Personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

CAPÍTULO IV.
TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 43- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo queda establecida para el periodo de vigencia del convenio, en 1740 horas efectivas. Una vez deducidas vacaciones, domingos, festivos no recuperables y los días de permisos retribuidos que se pactan. Al objeto de garantizar la cobertura médica y necesaria de los servicios que prestan las empresas sometidas al ámbito de aplicación del convenio, se podrá ampliar la jornada laboral de aquellos facultativos que se requiera, hasta el límite máximo en cómputo anual establecido en el artículo 35 del estatuto de los trabajadores y con la retribución prevista en el artículo 39 del presente convenio.

Durante la vigencia de este convenio se pactan cuatro días, dos a libre elección del trabajador y dos a designar por la empresa.

El exceso de jornada se aplicará mediante días de descanso a designar por la dirección de la empresa.

Una vez atribuido los días de descanso en aplicación de la jornada, si todavía hubiera un exceso de horas de trabajo, estas se podrán compensar retributivamente o bien mediante descanso inferior a la jornada.

Las empresas, para conceder los días de libre elección, salvo calendario anual establecido deberán tener la comunicación del trabajador con siete días de antelación a la fecha del disfrute y dar previa conformidad a la misma.

En el marco global de las empresas se pactará con la representación de los trabajadores los criterios generales a seguir en la confección y elaboración de los calendarios laborales en los que se incluirá jornada, turnos y festivos.

La jornada podrá realizarse de manera continuada o partida, pudiendo fraccionarse en dos periodos, que serán diurnos.

Durante la jornada continuada existirá un descanso retribuido de 20 minutos que a todos los efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

A efectos de seguimiento y control de asistencia, se establecerán los sistemas que vengan a considerar como más adecuados las empresas, de acuerdo a su volumen, en los que se reflejarán los días y horas efectivas trabajadas por cada uno de los que puedan quedar sujetos al mismo. Los documentos que a tal efecto se produzcan - fichas, tarjetas, listas de firma, etc.- se conservarán por un período de tres años pudiendo, durante este tiempo, ser examinadas por los representantes legales de los trabajadores, previa solicitud a la Dirección de la empresa o a la persona por ella delegada.

Artículo 44. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración de 30 días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional (2,5 días por mes trabajado) debiéndose disfrutar dentro del año natural y no pudiendo ser compensadas económicamente salvo en el caso de liquidación por finiquito.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, en un período de 30 días seguidos salvo pacto colectivo o individual. Los criterios para la organización de su disfrute serán los siguientes:

a. El régimen de elección de turno de vacaciones se hará, salvo pacto colectivo por rigurosa rotación anual, iniciándose el primer año por antigüedad en la empresa. El personal, que en el momento de elaborar el calendario de vacaciones, tenga una antigüedad en la empresa inferior a un año, se relacionará, a efectos de elección de turno, detrás del personal fijo y del contratado de más de un año.
b. El personal con hijos a su cargo en edad escolar, tendrán preferencia para que los períodos en los que van a vacar se realicen entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

c. El inicio del período de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal de forma y manera que, en éstos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las mismas coincide con el día libre, éste deberá ser respetado, iniciándose el trabajo al día siguiente.
d. El calendario de vacaciones se elaborará, a ser posible, entre el último trimestre del año anterior y el primero del que aquellas van a ser disfrutadas y, en todo caso, con dos meses de antelación a los períodos de inicio de las mismas.

Las vacaciones se suspenderán cuando el trabajador cause baja por IT derivado de accidente laboral o baja maternal. Asimismo se interrumpirán en caso de ingreso hospitalario superior a siete días y siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa antes del 30 de noviembre del año en curso.

La situación de Incapacidad Temporal, sobrevenida una vez iniciado el período de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del período previamente autorizado, (salvo que mediare ingreso hospitalario en planta).

Si, una vez acordada la fecha de comienzo, sobreviniera una situación de IT que impidiera su disfrute, las vacaciones se disfrutarán, a solicitud del interesado, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, siempre dentro del año natural correspondiente, y de no ser posible se podrán compensar económicamente pudiendo, en su caso, disfrutarlas tras el alta médica según el calendario establecido

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, podrá permitirse disfrutar del período vacacional una vez finalizado aquel, incluido, en su caso, el período acumulado por lactancia, aún cuando haya concluido el año natural a que corresponda, siempre que se solicite la acumulación al inicio de la maternidad.

Artículo 45. Licencias.

Las empresas concederán a los trabajadores a su cargo, previo aviso y justificación, licencias retribuidas en las circunstancias y dentro de los límites de los días naturales que se exponen a continuación:

a. Por matrimonio del trabajador, quince días naturales, pudiendo comenzar su disfrute con antelación a la fecha de la boda, siempre que el día de la misma se encuentre dentro de los quince días de licencia.

b. Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, tres días laborables si el fallecimiento se produce dentro de la ciudad o provincia, cuatro días en el resto de la Comunidad Autónoma y cinco días si se produce fuera de la Comunidad. Asimismo se concederán siete días laborables por fallecimiento de la pareja o de hijo/a.

El permiso se iniciará el día del hecho causante, y a partir del 50% de la jornada trabajada el permiso comenzará a partir del día siguiente en calendario del trabajador.

c. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise anestesia epidural o general de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad del trabajador, dos días laborables si es dentro de la ciudad o provincia, cuatro laborables si se produce fuera de dicha provincia.

El disfrute ininterrumpido de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica grave que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador:

A partir del hecho causante.

Durante el ingreso hospitalario.

A partir del día del alta hospitalaria por curación o mejoría.

En los supuestos primero y tercero del apartado anterior, si en el momento de producirse el hecho causante se hubiese cumplido el 50% de la jornada, el permiso se iniciará el día inmediato siguiente.

d. Permiso por nacimiento de hijo.

Por nacimiento de un hijo el padre tendrá derecho a tres días laborables a contar desde el día del nacimiento

Este permiso se iniciará en el primer día laborable que corresponda al trabajador, teniendo en cuenta su calendario laboral. A partir del 50% de la jornada trabajada el permiso comenzará a partir del día siguiente en calendario del trabajador.

e. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable.

f. Por traslado de domicilio, un día.

g. Por matrimonio de padres, hijos o hermanos un día.

h. Para someterse a exámenes en centros oficiales, siempre que sea enseñanza reglada, el tiempo necesario. Si el trabajador presta servicio en turno de noche, la licencia le será concedida la noche anterior al examen.

i. Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, se podrán negociar tres días laborables, a disfrutar por uno de los padres, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

j. Por lactancia

El personal con hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada en una hora.

Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida del periodo resultante desde el momento de la finalización de la baja maternal hasta el momento en que el hijo cumpla el año de edad, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad. Dicha acumulación deberá solicitarse necesariamente antes del inicio del permiso.

k. Gestación: La mujer embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

I. Otros permisos sin retribución

I.1.- Asuntos Propios: hasta 30 días por asuntos propios durante el año, sin retribución.
El uso del permiso por asuntos propios, regulador de la posibilidad consistente en hacer uso de hasta 30 días sin retribución, deberá ejercerse como mínimo mediante siete días ininterrumpidos (o en su caso, múltiplo de 7), y como máximo poderse solicitar 3 periodos de esta duración al año; asimismo, esta posibilidad no podrá coincidir con los periodos de Navidad (desde el día 24 de diciembre hasta el día 6 de enero) y Semana Santa (desde el Domingo de Ramos hasta el Domingo de Pascua).

La empresa, para conceder estos permisos, deberá tener la comunicación con siete días de antelación a su disfrute, dar de forma previa la contestación a los mismos dentro de los cuatro

días siguientes a la presentación de dicha solicitud. y que el disfrute de dicho permiso, no coincida con otro trabajador de la misma categoría. Este permiso se disfrutará como máximo en tres periodos ininterrumpidos no pudiendo unirse a otros festivos salvo vacaciones.

I.2. flexibilización horaria por personas dependientes

El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de edad o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad podrá flexibilizar su jornada de trabajo. Las características de esta flexibilización, se podrán pactar o negociar el interesado dentro del ámbito de la empresa correspondiente.

l.3- Permiso para asistencia médica propia y de familiares menores o dependientes al cargo.
El trabajador podrá disfrutar del tiempo necesario para la asistencia médica especializada del mismo, o de un pariente menor de edad o dependiente a su cargo, negociándose individualmente con la empresa la forma de compensación de la misma

Los permisos y licencias del presente artículo, quedan equiparados a las parejas estables no casadas que convivan al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en que acontezca el hecho que originó el permiso. Para poder generar este derecho el trabajador deberá acreditar ante la empresa cualquier medio de prueba de los estipulados en la Ley 6/99 de las Cortes de Aragón.

El cómputo de los permisos y derechos en materia de jornada recogidos en los artículos 43 y 45, y de cualquier otro derecho de descanso se computará sobre una jornada "tipo" diaria consistente en 7 horas. También se considerará jornada "tipo" todas aquellas jornadas habituales que tengan una duración superior a las 7 horas sin que superen un máximo de 12 horas.

Para los casos en los cuales la jornada laboral sea inferior a la jornada "tipo" diaria, el cómputo del permiso o derecho de descanso será proporcional a la jornada real diaria.

En la aplicación de estos permisos con los criterios expuestos, el trabajador tendrá derecho como mínimo a una jornada laboral**..**

Artículo 46. Permisos y otras medidas de protección integral contra la violencia de género.

De conformidad con lo determinado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, se aplicará al personal víctima de la violencia de género afectado por este Convenio lo regulado en dicha Ley.

Artículo 47. Reducción de la jornada por motivos familiares.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Para el caso de los menores con edad mayor de 6 y menor de 8 años, la reducción de jornada se realizará en un cómputo de un 50% diario, no acumulable salvo acuerdo de las partes

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

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. Este deberá

preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores, serán resueltas por la jurisdicción social mediante el procedimiento previsto en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 48. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a 3 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

El trabajador que solicite dicha excedencia, tendrá reserva de puesto de trabajo durante el primer año.

La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de 30 días a la fecha de inicio debiendo recibir contestación de la empresa, por escrito, en el plazo de cinco días.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con treinta días de antelación a la fecha de finalización de la excedencia. Siendo su reincorporación de forma automática. De no cursar dicha petición se entenderá que de forma expresa existe una renuncia a la reincorporación causando baja definitiva en la empresa.

Durante el periodo de excedencia, si la vacante que se ha producido fuera cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

En ningún caso podrá solicitarse excedencia para incorporarse a prestar servicios en entidades similares comprendidas en este convenio sea cual sea la dependencia de aquellas.

El trabajador acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta que no hayan transcurrido dos años de trabajo efectivo después de agotada la anterior.

Artículo 49. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al cómputo anual de antigüedad y a la reincorporación inmediata. Se concederá por la designación o elección para el desempeño de un cargo público.

Artículo 50. Excedencia forzosa para el ejercicio de las funciones sindicales.

Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior podrán, asimismo solicitar excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática al puesto de trabajo una vez finalice la misma.

Artículo 51. Excedencia especial por maternidad y otros familiares a cargo.

Los trabajadores de ambos sexos tendrán derecho a un periodo de excedencia con derecho a reserva de su puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Este permiso se solicitará por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su inicio, debiendo la empresa notificar por escrito su concesión dentro de los cinco días siguientes a la recepción de dicha solicitud.

Efectos

La situación de excedencia por el cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de antigüedad.

Reingreso

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. En caso contrario será declarado en situación de excedencia voluntaria.

Artículo 52. Cambios de servicios durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio siempre que sea posible a otro puesto dentro de su categoría profesional y si es posible, dentro del mismo turno habitual, volviendo a su anterior destino una vez finalizada la causa.

CAPÍTULO V.
FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 53. Faltas y Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capitulo.

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

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

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

Artículo 54. Faltas Leves.

Se considerarán como faltas leves:

a. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.

b. La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.

d. La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o trabajadores del centro cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

e. Los descuidos en la conservación de bienes muebles/inmuebles que tuviese a su cargo o fuese responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

Artículo 55. Faltas Graves.

Se considerarán faltas graves:

a. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de mes.

b. La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

d. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o al paciente en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la misma.

f. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

g. La reiteración o reincidencia que supongan cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido anterior amonestación escrita.

Artículo 56. Faltas Muy Graves.

Se considerarán faltas muy graves:

a. La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado como consecuencia de la prestación de servicios.

c. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

f. La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a las empresas o a los pacientes.

g. Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas, dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía.

h. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

Artículo 57. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

Por falta leve: amonestación verbal o escrita, salvo las faltas cometidas a tenor del art. 55.b que será sancionado con suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta doce días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 13 a 30 días. Despido disciplinario.

Artículo 58. Procedimiento.

Para la imposición de sanciones de faltas muy graves será requisito previo, a la notificación al trabajador, la comunicación a los representantes de los trabajadores, expresando los hechos que la motivan y la fecha de efectos de las mismas.

Cuando se trate de sanciones a Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, cualquiera que fuese su gravedad, será preceptivo la incoación de expediente contradictorio.

Artículo 59. Prescripción.

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

CAPÍTULO VI.
SALUD LABORAL.

Artículo 60. Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Ámbito Autonómico.

Dentro de los seis meses siguientes a la publicación del presente convenio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de ámbito autonómico., compuesto de forma paritaria por cuatro delegados de prevención de las empresas afectadas por el Convenio e igual número de representación empresarial. Los delegados de prevención que formen parte de este comité, tendrán cinco horas adicionales a las establecidas por la ley para los delegados de prevención de las empresas para el ejercicio de las funciones y competencias señaladas en el artículo siguiente. Este Comité podrá estar asistido por asesores de los sindicatos y empresas firmantes de este Convenio.

Artículo 61. Competencias del Comité de Seguridad y Salud de Ámbito Autonómico.

Las competencias y funciones de este Comité serán las siguientes:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en aquellas empresas de menos de seis trabajadores.
b. Recomendar soluciones a estos problemas, según la legislación vigente.
c. Elaborar estadísticas de siniestros, accidentes y problemática en general en materia de salud laboral, con objeto de poder observar la tendencia, grado de severidad y causas que la problemática descrita genere en el sector. A tal fin, las empresas colaborarán facilitando los datos precisos.
d. Cooperar con organismos oficiales o privados en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral orientadas al sector, así como con los planes de prevención, asistencia y reinserción social sobre el alcoholismo y otras drogodependencias.

Los representantes de los trabajadores en este comité tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge para los delegados de prevención en sus artículos 36 y 37, en el ámbito del convenio, particularmente para las PYMES del sector.

Artículo 62. Formación en salud laboral.

Los delegados de prevención tendrán derecho a una formación mínima de 40 horas de tiempo de trabajo en salud laboral. En las actividades empresariales incluidas en el Anexo l del Reglamento de los servicios de Prevención la formación mínima será 50 horas.

Artículo 63. Vigilancia de la salud en empresas contratadas y subcontratadas.

Los trabajadores de empresas contratadas y subcontratadas en el ámbito de la empresa contratante serán representados por los comités de seguridad y salud laboral y los delegados de prevención respectivos, correspondiendo al empresario principal los deberes de cooperación, información, instrucción y vigilancia previstos en el artículo 24, 1, 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas, del cumplimiento durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquellos ocupen en el centro de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores discapacitados.

En el supuesto de que un trabajador/a sea declarado/a en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, la empresa facilitará en caso de existir un puesto de trabajo acorde a su capacidad residual, la incorporación al mismo. Cuando los trabajadores se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajos, la empresa procederá a petición del trabajador y previa a las actuaciones y con las garantías establecidas en el art. 25 de LPR, al cambio del puesto de trabajo.

Artículo 65. Reconocimientos Médicos.

Los reconocimientos médicos anuales, recogidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se realicen fuera del centro de trabajo, se considerará el tiempo empleado como jornada laboral. Específicamente, se realizarán reconocimientos médicos con especial tratamiento a la revisión oftalmológica, para aquellos trabajadores que realicen su actividad principal con ordenadores, según Real Decreto 488/97, sobre pantallas de visualización de datos

Artículo 66. Enfermedad y accidente.

El trabajador que lleve seis meses en la empresa y cause baja por enfermedad o accidente no laboral, tendrá derecho a partir del décimo día de baja y hasta el setentavo día de baja, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la S.S. y el 100% de las retribuciones que le correspondan según lo pactado en este Convenio.

No obstante a lo dispuesto en el anterior párrafo, cuando la baja por enfermedad o accidente no laboral, dentro de los supuestos que se contemplan, resulte relevante en cuanto a diagnóstico y salvo informe desfavorable del médico designado por la empresa, tal percepción continuará hasta un máximo de 90 días por año natural.

En los supuestos de baja por accidentes laborales o enfermedad profesional la diferencia hasta el 100% antes citado se considerará a partir del primer día de baja hasta su incorporación o alta médica.

Asimismo tendrán las bonificaciones detalladas para los accidentes laborales o enfermedades profesionales todas aquellas bajas por enfermedad o accidente no laboral en las que sea necesario ingreso hospitalario en planta.

Durante el período de baja antes citado, la empresa tendrá la facultad de inspeccionar por medio de sus servicios médicos la realidad de las mismas y, en el supuesto de que fuera comprobada una infracción en concepto de baja fraudulenta, la misma pasará la oportuna nota a la Inspección de la S.S. y considerará la misma como falta muy grave.

El número de días en los que el trabajador perciba la diferencias aludidas se considerará como de trabajo efectivo a todos los efectos.

CAPÍTULO VII.
OTRAS CONDICIONES.

Artículo 67. Información sobre puestos de trabajo.

Las empresas informarán a su personal sobre las vacantes que se produzcan o de la existencia de las de nueva creación, a efectos de que en un plazo de quince días puedan manifestar aquellos, el deseo de ocuparlas frente al de nueva contratación quedando, en todo caso, la última decisión a criterio de la empresa.

Artículo 68. Premio a la constancia.

Dicho premio consistirá en el abono de una cantidad en metálico para premiar la constancia en la empresa, que se hará efectiva de la siguiente manera.

A los quince años de permanencia continuada en la misma, sin sanción grave o muy grave, se percibirá la cantidad correspondiente al salario Convenio vigente en ese momento, a los veinticinco años en igualdad de circunstancias la cantidad correspondiente al salario Convenio vigente en ese momento, disfrutándose asimismo de cuatro días de permiso retribuido, a realizar previo acuerdo con la dirección de la empresa. Los trabajadores que alcancen los treinta años en igualdad de circunstancias la cantidad correspondiente al salario Convenio vigente en ese momento, disfrutándose asimismo de diez días de permiso retribuido, a realizar previo acuerdo con la dirección de la empresa.

Artículo 69. Jubilación Anticipada.

La jubilación será forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador tenga cotizados en ése momento el periodo mínimo y de carencia para el percibo de la pensión de jubilación y la empresa cumpla con el requisito de porcentaje de plantilla indefinida establecido en el último párrafo del artículo 25 del presente Convenio, en aplicación de la política de estabilidad en el empleo amparada por el mismo.

Los trabajadores que voluntariamente deseen acogerse a la jubilación voluntaria con 64 años y el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora, deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha que cumple los 64 años. Las empresas afectadas estarán obligadas a sustituir a dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo, con una duración equivalente al contrato que tuviera el jubilado tal y como dispone el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

Igual obligación tendrán los trabajadores que se acojan a la jubilación parcial prevista en el artículo 12,6 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias de desarrollo.

Artículo 70. Becas libros.

Previa presentación de las facturas abonadas por libros de enseñanza oficial o material escolar, que comprendan los cursos de educación Infantil, Primaria, cursos de E.S.O, Bachiller y Formación Profesional, cursados por los trabajadores o sus hijos, la empresa abonará el 50% de dicha cuantía.

Los trabajadores con contrato temporal percibirán esta cuantía en los supuestos de que tengan una antigüedad en la empresa a fecha 1 de Septiembre de un año

Artículo 71. Internamiento y manutención.

Al personal laboral interno le serán descontados, por manutención y alojamiento los siguientes porcentajes: alojamiento 10%, desayuno 3%, almuerzo 9% y cena 8% todos ellos en razón al salario de peón establecido en la Tabla salarial de este Convenio.

Artículo 72. Uniformidad.

Las empresas facilitarán los respectivos uniformes, inclusive medias, cofias y calzado, pudiendo por su parte determinar las características de los mismos en cuanto a color, distintivos, etc.

Las prendas que compongan el uniforme requerido por las empresas será facilitado como mínimo cada dos años, con la excepción de las medias y el calzado que lo serán: las primeras cada seis meses y, el segundo cada año.

Las empresas se encargarán del lavado de uniformes, delantal y cofia, con una periodicidad mínima semanal, disponiendo de ropa de trabajo para cubrir cualquier eventualidad que pudiera surgir y requiera el cambio del mismo.

El personal irá debidamente identificado, de conformidad a los sistemas que a tal efecto puedan adoptar las empresas. Tal identificación, se referirá al nombre o apellidos y categoría laboral asignada.

Artículo 73. Ayudas a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

El trabajador que tenga un hijo con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente comprobado, percibirá por parte de la empresa una ayuda mensual de 65 euros siempre que acredite que convive con los padres y no esté internado por cuenta de la Administración Pública en un Centro.

CAPÍTULO VIII.
DELEGADOS DE PERSONAL, COMITÉ DE EMPRESA Y ACTIVIDAD SINDICAL.

Artículo 74. Actividad sindical.

La actividad sindical, así como las funciones y garantías de los Delegados de personal y de los miembros del Comité de empresa, será la regulada y así dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de Agosto.

Las horas sindicales de los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa podrán acumularse individualmente en cómputo semestral y deberán solicitarse con siete días de antelación.

Las horas sindicales de los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa podrán acumularse entre los delegados de cada organización sindical para constituir una bolsa de horas que se renovará semestralmente.

En las empresas se pactará con las organizaciones sindicales la distribución de este crédito horario sindical.

ANEXO 1.

CATEGORÍAS	AÑO 2010 Salario mes	AÑO 2010 Salario Año
DIRECTOR MEDICO	1.542,14	21.589,96
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.542,14	21.589,96
SUBDIRECTOR MEDICO	1.350,82	18.911,44
SUBDIRECTOR ADMINISTRADOR	1.350,82	18.911,44
MEDICO JEFE SERVICIO	1.384,39	19.381,39
MEDICO JEFE CLÍNICO	1.303,46	18.248,48
MEDICO ADJUNTO	1.267,48	17.744,75
MEDICO RESIDENTE	1.195,41	16.735,68
FARMACÉUTICOS	1.384,39	19.381,39
ODONTÓLOGOS	1.384,39	19.381,39
PSICÓLOGOS	1.384,39	19.381,39
OTROS TITULADOS SUPERIORES	1.384,39	19.381,39
DIRECCIÓN DE ENFERMERÍA	1.179,05	16.506,66
SUPERVISORES	1.142,62	15.996,65
ENFERMEROS ESPECIALISTAS	1.122,55	15.715,68
ENFERMEROS	1.087,30	15.222,24
FISIOTERAPEUTAS	1.087,30	15.222,24
MAESTROS EN LOGOFONÍA O LOGOPEDA	1.087,30	15.222,24
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	1.087,30	15.222,24
TRABAJADORES SOCIALES	1.087,30	15.222,24
PODÓLOGOS	1.087,30	15.222,24
GRADUADOS SOCIALES	1.087,30	15.222,24
TER O TEL	1.014,54	14.203,52

HIGIENISTAS DENTALES	**1.014,54**	**14.203,52**
MONITOR	**1.014,54**	**14.203,52**
AUXILIARES DE ENFERMERÍA / CELADORES	**929,01**	**13.006,12**
CUIDADORES GERIÁTRICOS Y PSIQUIÁTRICOS	**929,01**	**13.006,12**
PUERICULTORES	**929,01**	**13.006,12**
ADMINISTRADORES	**1.447,96**	**20.271,45**
JEFE DE CONTABILIDAD	**1.158,98**	**16.225,68**
ANALISTAS DE SISTEMA	**1.350,83**	**18.911,60**
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	**1.014,54**	**14.203,52**
OPERADORES DE ORDENADOR	**1.014,54**	**14.203,52**
AUXILIARES ADMINISTRATIVO	**929,01**	**13.006,12**
OPERADORES DE TERMINAL	**929,01**	**13.006,12**
CONSERJES	**929,01**	**13.006,12**
PORTEROS	**798,41**	**11.177,76**
ORDENANZAS	**798,41**	**11.177,76**
VIGILANTES NOCTURNOS	**837,39**	**11.723,47**
JEFES DE COCINA	**1.014,54**	**14.203,52**
COCINEROS	**928,85**	**13.003,87**
AYUDANTES DE COCINA/PINCHES	**908,97**	**12.725,62**
CAMAREROS	**890,02**	**12.460,25**
LIMPIADORES/FREGADORES	**873,82**	**12.233,47**
ENCARGADOS DE SERVICIOS GENERALES	**929,01**	**13.006,12**
TELEFONISTAS/ RECEPCIONISTAS	**929,01**	**13.006,12**
LAVANDEROS	**873,82**	**12.233,47**
PLANCHADORES	**873,82**	**12.233,47**
COSTURERAS	**896,58**	**12.552,09**
JEFES DE TALLER	**1.053,46**	**14.748,43**
OFICIALES 1ª	**1.014,54**	**14.203,52**
OFICIALES 2ª	**961,75**	**13.464,49**
CONDUCTORES DE AMBULANCIA	**1.014,54**	**14.203,52**
PEONES	**795,88**	**11.142,38**