



Convenio Colectivo Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de Zaragoza

ÁREA	Zaragoza	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
ACTUALIZACIÓN	2000/08/28	VIGENCIA	2000/01/01 — 2002/12/31
DURACIÓN	TRES AÑOS	PUBLICACIÓN	BOP
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-establecimientos-sanitarios-de-hospitalizacion-y-asistencia-de-zaragoza/		

Resumen

Convenio Colectivo Establecimientos Sanitarios De Hospitalización y Asistencia. Última actualización a: 28-08-2000 Vigencia de: 01-01-2000 a 31-12-2002. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP de 28 de agosto de 2000)

Visto el texto del convenio colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia (número de código 5000475), suscrito el día 13 de julio de 2000, de una parte por la Asociación de Actividades Sanitarias de Zaragoza y Provincia, y de otra por Unión Sindical Obrera, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, recibido en este Servicio el día 19 de julio, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOP.

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en los establecimientos hospitalarios y de asistencia, ambulatorios (clínicas, policlínicas, consultorios y dispensarios, gabinetes estomatólogos y odontológicos, laboratorios de análisis clínicos, gabinetes de radiodiagnóstico, electroterapia, etc.) y, por extensión, en las residencias, clubes y centros geriátricos para la tercera edad, en razón de la asistencia médica y social debida a los acogidos en ellos por sus carencias y limitaciones.

Artículo 2.º Ámbito territorial.

Este convenio será de ámbito provincial, quedando comprendida la provincia de Zaragoza e incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional emplazados en la citada provincia, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera del término provincial.

Artículo 3.º Ámbito personal.

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

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el BOP. Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos derivados de éste se retrotraerán al 1 de enero de 2000, salvo en las materias que se dispongan efectos distintos.

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

La duración del convenio será de tres años, del 1 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2002.

Artículo 5.º 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 índice de precios al consumo que se hubiera producido desde la revisión salarial prevista en el artículo 32.

Artículo 6.º Prelación de normas.

Las normas contenidas en este convenio regulan las relaciones entre las empresas y el personal comprendidos en el mismo, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general. Tendrán carácter supletorio de este convenio, en lo no regulado en el mismo, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias, así como el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de fecha 29 de abril de 1997, publicado en el BOE núm. 137, de 9 de junio de 1997, mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 13 de mayo de 1997

Artículo 7.º 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 esta o futuras mejoras, a excepción del plus o complemento voluntario, que se regirá según lo previsto en el artículo 33 del presente convenio.

Artículo 8.º 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 artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuestionase la validez de alguno de los pactos del presente convenio, éste 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 9.º Comisión negociadora.

Formarán parte de la comisión negociadora las representaciones de trabajadores y empresarios que ostenten la legitimación y representatividad previstas en los artículos 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 10. Comisión paritaria.

Se constituye la comisión paritaria prevista en artículo 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 11. 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 caer 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 quince 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 12. 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 1ª. Estructura profesional

Artículo 13. 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 14. 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 15. Descripción de funciones.

1. Bajo la denominación de personal de dirección o supervisión se incluye 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 incluye 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 incluye 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 incluye 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 16. 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/a de enfermería o técnico asistencial, director/a administrativo o económico-financiero, director/a de relaciones laborales o de recursos humanos, jefe/a 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/a de sección, de unidad o de clínica, etc., y cualquier otro que comporte el ejercicio de un cargo del tercer nivel y sucesivos de responsabilidad delegada por la gestión del centro asistencial.

Artículo 17. 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. Titulados 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:

Fisioterapeuta. Realizar los tratamientos y técnicas fisioterapéuticas prescritas.

Terapeuta ocupacional. Llevar a cabo el procedimiento rehabilitador que bajo prescripción facultativa se le encomiende.

Maestro/a de logofonía o logopedia. Llevar a cabo las tareas propias de su categoría.

ATS, matronos/as. Realizar funciones de cuidados al enfermo en sus necesidades sanitarias.

Trabajador/a social. Planificar, organizar y ejecutar el trabajo social del centro.

Programador/a. Realizar tareas informáticas de dicho nivel.

Jefe/a de administración. Llevar a cabo la coordinación y dirección de las distintas secciones que integran su departamento.

Otros titulados de grado medio (diplomaturas). Realizar las funciones propias de su categoría.

c) 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:

Técnicos especialistas asistenciales. Contribuir, utilizar y aplicar las técnicas de su especialidad.

Higienista dental. Contribuir, utilizar y aplicar las técnicas de su especialidad.

Oficial/a administrativo. Desarrollar trabajos que requieran iniciativa y técnicas administrativas actuando bajo las órdenes de órganos directivos del centro.

Jefe/a de 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 1.º 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 faciliten.

Técnico especialista en informática. Realizar tareas informáticas propias de su nivel.

d) Grupo IV. 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 título de FP I o su equivalente en rama sanitaria, llevan a cabo trabajos por indicación del personal del que dependen los siguientes puestos de trabajo:

Auxiliares de enfermería, geriátricos, psiquiátricos. Son aquellos trabajadores que, actuando bajo la supervisión y control del ATS o del facultativo, a los cuales ayudan y de los cuales dependen, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria para atender todas las necesidades asistenciales y sociosanitarias del enfermo, excepto aquellas que por disposición legal quedan reservadas a los titulados de grado superior o medio, realizando a tal efecto labores de preparación y limpieza de materiales y utillajes.

Auxiliar administrativo. Actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro, desarrollando trabajos auxiliares que requieran iniciativa y técnicas administrativas.

Oficial/a 2.ª y 3.ª de mantenimiento. Realizar los trabajos ordenados por los superiores de mantenimiento, jefe de taller y oficial de 1.ª, de quienes dependen, desarrollando sus funciones sin iniciativa propia, salvo que expresamente así se le encomiende.

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 los/las empleados/as que teniendo conocimientos específicos de costura realizan los trabajos propios de esta categoría.

Limpiador/a. Realizar las tareas de limpieza.

Lavadero/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. 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/a en jornada nocturna, vigilando asimismo el exterior del edificio cuando se le indique.

Artículo 18. 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 artículo 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 2ª. Formación profesional

Artículo 19. 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 20. 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 21. 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 artículo 64.1, apartado 4.º 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) dirigida al personal de empresas de menos de 25 trabajadores.

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 por 100 de la plantilla, sin que en ningún momento pueda haber más de un 3 por 100 de un sólo grupo profesional.

Sección 3ª. Ingreso al trabajo. La contratación

Artículo 22. 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 I.
- b) Dos meses para grupo II.
- c) Un mes para los grupos III y IV.
- d) Quince días para el 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 23. Preaviso de cese en el trabajo.

La empresa tendrá la obligación de comunicar con un preaviso de quince 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 24. 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 artículo 22 de este convenio.
- d) La retribución del contratado en prácticas será del 80 por 100 para el primer año y del 90 por 100 para el segundo año de 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 25. Contrato para la formación.

Las empresas incluidas dentro del ámbito del convenio podrán contratar a trabajadores para la formación a tenor del artículo 11 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 dieciocho años y menores de veintiún años que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- 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 por 100 del salario del convenio establecido para la profesión que esté aprendiendo durante el primer año de formación.

El 80 por 100 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.

Artículo 26. 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 artículo 15.1.b) del texto refundido de la Ley del 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 por 100 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. Todas las empresas vinculadas a este convenio tendrán un mínimo de las plantillas contratadas indefinidamente, que será del 70 por 100 en el año 2000 y del 75 por 100 a partir del 1 de enero de 2001, 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 en lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, ampliando a tal efecto la posibilidad de conversión en indefinidos de contratos temporales prevista en el número 2, apartado b), del alegado precepto, como mínimo hasta tanto no suceda un nuevo convenio al ahora suscrito.

Artículo 27. Indemnización de los contratos de duración determinada.

Se establece una indemnización de seis 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 28. Contratación a minusválidos.

Las empresas se obligan a contratar un 2 por 100 del personal con minusvalía en relación a las plantillas fijas que tengan establecidas, procurándoles un puesto acorde con sus posibilidades y de no existir éste, contratando personal de apoyo parcial, según la graduación de la minusvalía.

Artículo 29. 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 por 100 de la plantilla. Los trabajadores contratados por éstas tendrán el mismo nivel retributivo,

incluidos pluses y complementos salariales, reconocidos en el presente convenio.

Artículo 30. 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 31. 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 32. Salario base de convenio e incrementos salariales para los años 2000, 2001 y 2002.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por este convenio serán los que figuran en la tablas salariales que como anexo se acompañan a este texto, las que vendrán a referirse al año 2000.

Para el año 2000 el aumento salarial se fija en el 3 por 100 de incremento.

Si el IPC a 31 de diciembre de 2000 supera el 2,5 por 100, las empresas abonarán la diferencia con efectos 1 de enero de 2000.

Para los años 2001 y 2002 el aumento salarial se fija en el IPC real de cada uno de los años más 0,5 por 100 y se aplicará sobre el salario base fijado en tablas salariales, una vez efectuadas las revisiones del año 2000 y 2001, si procediesen.

Tanto en el año 2001 como en el 2002 al inicio de cada ejercicio las empresas efectuarán el incremento en el IPC previsto para el correspondiente ejercicio más 0,5 por 100, procediéndose a final de año a efectuar la correspondiente regularización a favor o en contra para adecuar los salarios del párrafo anterior.

Artículo 33. Absorción y compensación.

Se absorberán y compensarán todos aquellos complementos o pluses voluntarios creados a partir del 1 de enero de 1996 en una cuantía del 100 por 100 del incremento del salario base anual pactado en convenio.

Las retribuciones que en cómputo anual se venían percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1995 en concepto

de plus o complemento voluntario pasarán a un complemento personal y absorbible, llamado CPTA. La cuantía de este complemento se podrá absorber-compensar, en una cantidad nunca superior al 50 por 100 del incremento del salario base anual que, de manera general, se pacte en cada convenio.

Durante la vigencia del presente convenio esta cláusula de absorción y compensación no será aplicable.

Artículo 34. 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 establecido es de 1.664 ptas. mensuales (10 euros), que se mantendrá hasta la vigencia del presente 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 35. Complemento de nocturnidad.

El personal incluido en el 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 por 100 del resultante de dividir el salario anual entre la jornada anual, salvo que se les retribuya con otro complemento que compense tal dedicación.

Artículo 36. 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 sanitario de los grupos profesionales II, III y IV 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 clínicas y hospitales, aquellas residencias geriátricas que atiendan a personas mayores afectadas de alteraciones físicas o psíquicas que requieran, además de los cuidados ordinarios, una vigilancia más específica y continuada.

La cuantía de este plus será del 15 por 100 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. 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.

Excepcionalmente y cuando se refiera a personal de oficios varios, los mismos, cuando realicen trabajos dentro de las unidades y servicios al principio citados percibirán, en razón al tiempo que puedan invertir en los mismos, la cantidad de 33 ptas. por hora o fracción, sin que en ningún caso el importe total de las horas invertidas en dicho trabajo supere el 10 por 100 del salario que tengan reconocido por este convenio.

Artículo 37. Complemento por días festivos y domingos.

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, la cantidad de 1.400 ptas. (8,41 euros), salvo que se les retribuyan con otro complemento que compense tal dedicación. A partir del vigésimo domingo trabajado en un año natural la empresa abonará al trabajador el 20 por 100 de los domingos trabajados en exceso, considerando la fracción como domingo completo abonable y garantizando como mínimo el abono de dos domingos. El importe a percibir será el mismo que en el caso anterior y se hará afectivo en el mes en el que se genere el derecho.

$20 \times (\text{domingos trabajados} - 20) : 100$

Garantizando un mínimo de dos domingos.

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

Artículo 38. Plus de pantalla.

El personal que realice trabajos con pantallas de ordenador o terminales de los mismos percibirá un plus de 2.785 ptas. mensuales (16,74 euros), siempre que el tiempo de trabajo en las mismas sea superior al 50 por 100 de la jornada diaria que desarrollen.

Artículo 39. 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 1 de enero al 31 de diciembre y la de junio del 1 de junio al 31 de mayo.

Artículo 40. Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será igual al salario/hora individual, incrementado en un 50 por 100. 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 artículo 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 artículo

35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias de desarrollo, siempre que su motivación no sea por causas de fuerza mayor.

Artículo 41. 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, 323 ptas. (1,94 euros).

Por comida, 2.260 ptas. (13,58 euros).

Por cena, 1.721 ptas. (10,34 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 27 ptas. (0,16 euros).

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 y durante la vigencia del mismo con la cantidad de 74.620 ptas. (448,48 euros).

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:

$$PT = (\text{Importe anual} / 12 \text{ ó } 14) / 26$$

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 42. Cláusula de descuelgue salarial.

Para las empresas que atraviesen graves dificultades económicas podrá no ser de aplicación lo establecido en el artículo 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 treinta días desde la publicación del texto del convenio en el BOP cada uno de sus años de vigencia.

Artículo 43. Recibos salariales.

El pago de salario en efectivo se hará en el lugar de trabajo por períodos 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 por 100 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 44. Jornada de trabajo.

Las jornadas de trabajo, sea cual sea el régimen que se siga, serán, en cómputo anual: para el año 2000, 1.777 horas efectivas; para el año 2001, 1.770 horas efectivas y para el 2002, 1.760 horas efectivas. Una vez deducidas vacaciones, domingos, festivos no recuperables y los días de permisos retribuidos que se pactan.

Para el año 2000 se pactan dos días de permiso retribuido: uno de libre elección del trabajador y el otro de libre designación de la empresa.

Para el año 2001 se pactan tres días: uno de libre elección del trabajador y dos a designar por la empresa.

Para el 2002 se pactan cuatro días: uno de libre elección del trabajador y tres a designar por la empresa.

Las empresas, para conceder el día 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 períodos, que serán diurnos.

Durante la jornada continuada existirá un descanso retribuido de 15 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 vengán 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 45. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración de treinta 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 treinta 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 tendrá 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 estos 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 aquéllas van a ser disfrutadas y, en todo caso, con dos meses de antelación a los períodos de inicio de las mismas.

Artículo 46. 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, 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 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.
- 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 si es dentro de la ciudad o provincia, cuatro si es fuera de dicha provincia. Si la hospitalización tuviera menor duración que la licencia concedida, una vez finalizada aquélla, ésta se verá concluida.

En el caso de angioplastias o similares la licencia será de un día.

- d) Por nacimiento de un hijo o adopción legal, tres días.
- 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. Otros permisos:

I.1. 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.2. Asuntos propios. Hasta treinta días por asuntos propios durante el año, sin retribución.

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 períodos ininterrumpidos, no pudiendo unirse a otros festivos salvo vacaciones.

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 6/1999, de las Cortes de Aragón.

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 6 años, o un minusválido físico, psíquico 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 aquélla.

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 sí 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 período 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 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 períodos 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. Excedencias.

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

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, y dicho período 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 treinta 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 período 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 aquéllas.

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 computo anual de antigüedad y a la reincorporación inmediata. Se concederá por la designación o elección para el desempeño de un cargo público.

El trabajador que deba incorporarse a filas para el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, ya sea voluntaria o por incorporación obligatoria, se considerará en situación de excedencia forzosa por todo el tiempo que dure dicho servicio. Este período de excedencia será sin derecho a retribución, aunque sí computará a efectos de antigüedad.

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.

Los trabajadores de ambos sexos tendrán derecho a un período de excedencia 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 período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Este permiso se solicitará por escrito con una antelación mínima de quince 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.

El trabajador que pudiera haber sido contratado como interino para sustituir al solicitante durante el período de baja por maternidad, se entenderá automáticamente prorrogado su contrato durante el tiempo de duración de este permiso especial, debiendo cesar en el momento de reincorporación al trabajo de la beneficiaria del permiso.

Artículo 52. Pausas y reducción de jornada por lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 53. 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 54. 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 capítulo.

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 55. 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 56. 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 un 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 anomalías 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 57. 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 ofensivos, 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 a más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

Artículo 58. 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 artículo 55.b), que serán

sancionadas 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 trece a treinta días. Despido disciplinario.

Artículo 59. 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 preceptiva la incoación de expediente contradictorio.

Artículo 60. 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 61. Constitución del comité de seguridad y salud laboral de ámbito provincial.

Dentro de los seis meses siguientes a la publicación del presente convenio se constituirá un comité de seguridad y salud de ámbito provincial, 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 62. Competencias del comité de seguridad y salud de ámbito provincial.

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 63. Formación en salud laboral.

Los delegados de prevención tendrán derecho a una formación mínima de cuarenta horas de tiempo de trabajo en salud laboral. Para aquellas empresas cuya actividad esté incluida en el anexo I del Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales la formación mínima será cincuenta horas.

Artículo 64. 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 período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquéllos 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 65. Readaptación profesional de trabajadores discapacitados.

En el supuesto de que un/una 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 artículo 25 de la LPR, al cambio del puesto de trabajo.

Artículo 66. Reconocimientos médicos.

En 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 488/1997, sobre pantallas de visualización de datos.

Artículo 67. 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 decimoctavo día de baja en los supuestos de hospitalización y demás casos en que sea necesaria la asistencia sanitaria y el postoperatorio, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100 por 100 de las retribuciones que le correspondan según lo pactado en este convenio.

En los supuestos de baja por accidentes consecuentes a hechos causados o producidos en el desarrollo de la jornada laboral y dentro del propio centro de trabajo que impliquen hospitalización e intervención quirúrgica, así como en los supuestos de enfermedad infectocontagiosa de origen laboral, la diferencia hasta el 100 por 100 antes citado se considerará a partir del primer día de baja.

En los demás supuestos de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional la diferencia hasta el 100 por 100 se considerará a partir del décimo día de la baja en el año 2000, del séptimo desde el día 1 de enero del año 2001, del quinto día a partir del 1 de enero del año 2002 y desde el primer día a partir 31 de diciembre de 2002. La duración del percibo de estos derechos será de un máximo de cincuenta días por año natural en caso de enfermedad común y accidente no laboral, y en el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional la duración será de ciento veinte días.

No obstante 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 noventa días por año natural.

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 Seguridad Social y considerará la misma como falta muy grave.

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

CAPÍTULO VII.- Otras condiciones

Artículo 68. 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 aquéllos el deseo de ocuparlas frente al de nueva contratación, quedando, en todo caso, la última decisión a criterio de la empresa.

Artículo 69. 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 de 28.620 ptas. (172,01 euros), y a los veinticinco años en igualdad de circunstancias se percibirá la cantidad de 39.220 ptas. (235,72 euros).

Ambas cantidades se percibirán por una sola vez.

Artículo 70. Premio a la jubilación.

Aquellas personas que en el momento de solicitar la jubilación lleven al servicio de la empresa, de forma continuada, un mínimo de veinte años percibirán la cantidad de 44.520 ptas. (267,57 euros). Si en dicho momento los años de servicio fueran de veinticinco, la cantidad a percibir será de 53.000 ptas. (318,54 euros).

Artículo 71. Jubilación anticipada.

La jubilación será forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador tenga cotizado en ese momento el período mínimo y de carencia para el percibo de la pensión de jubilación. De no ser así podrá continuar en activo hasta que adquiera los requisitos mínimos.

Los trabajadores que voluntariamente deseen acogerse a la jubilación voluntaria con 64 años y el 100 por 100 de sus derechos a cargo de la entidad gestora deberán comunicarlo a la dirección de la empresa con una antelación mínima de treinta días naturales respecto a la fecha en que cumplan 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 Real Decreto 1194/1985, 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 72. Becas libros.

Previa presentación de las facturas abonadas por libros de enseñanza oficial que comprendan los cursos de educación infantil, primaria, cursos de ESO, bachiller y formación profesional, cursados por los trabajadores o sus hijos, la empresa abonará el 50 por 100 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 73. Internamiento y manutención.

Al personal laboral interno le serán descontados, por manutención y alojamiento, los siguientes porcentajes: alojamiento, 10 por 100; desayuno, 3 por 100; almuerzo, 9 por 100, y cena, 8 por 100, todos ellos en razón al salario de peón establecido en la tabla salarial de este convenio.

Artículo 74. 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 serán facilitadas, 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 75. Ayudas a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales.

El trabajador que tenga un hijo disminuido físico, psíquico o sensorial debidamente comprobado percibirá por parte de la empresa una ayuda mensual de 6.000 ptas. (36,06 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 empresa, comité de empresa y actividades sindicales

Artículo 76. Actividad sindical.

La actividad sindical, así como las funciones y garantías de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, serán las reguladas y así dispuestas 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 trimestral y deberán solicitarse con siete días de antelación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

Las partes signatarias del presente convenio, en la representación que ostentan, manifiestan su intención de negociar expresamente con posterioridad a la denuncia del mismo una unidad negocial que comprenda todo el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, para lo cual llamarán a la mesa negociadora a las representaciones resultantes de las restantes provincias afectadas por el convenio ampliado, y que ostenten la legitimación prevista en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL. REVISIÓN CON EL 3 POR 100 DEL IPC AÑO 2000 .

	Salario mes 2000	Salario año 2000		
Categorías	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros

Director médico	175.346	1.053,85	2.454.844	14.753,91
Director administración	175.346	1.053,85	2.454.844	14.753,91
Subdirector médico	153.594	923,12	2.150.316	12.923,66
Subdirector administración	153.594	923,12	2.150.316	12.923,66
Médico jefe servicio	157.380	945,87	2.203.320	13.242,22

Médico jefe clínico 148.208 890,75 2.074.912 12.470,47
Médico adjunto 144.117 866,16 2.017.638 12.126,25
Médico residente 135.921 816,90 1.902.894 11.436,62
Farmacéutico 157.380 945,87 2.203.320 13.242,22
Odontólogo 157.380 945,87 2.203.320 13.242,22
Psicólogo 157.380 945,87 2.203.320 13.242,22
Otros titulados superiores 157.380 945,87 2.203.320 13.242,22
Jefatura enfermería 134.061 805,72 1.876.854 11.280,12
Subjefe enfermería 129.921 780,84 1.818.894 10.931,77
Supervisor/a 127.638 767,12 1.786.932 10.739,68
ATS/DUE 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
Matronas 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
Fisioterapeutas 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
Maestro logof. o logopedia 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
Terapeuta ocupacional 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
Trabajador social 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
Graduado social 123.629 743,03 1.730.806 10.402,35
TER o TEL 115.354 693,29 1.614.956 9.706,08
Higienista dental 115.354 693,29 1.614.956 9.706,08
Monitor 115.354 693,29 1.614.956 9.706,08
Auxiliar enfermería 105.632 634,86 1.478.848 8.888,06
Cuidador/a geriátrico
y psiquiátrico 105.632 634,86 1.478.848 8.888,06
Puericultor/a 105.632 634,86 1.478.848 8.888,06
Administrador 164.636 989,48 2.304.904 13.852,75
Jefe de contabilidad 131.778 792,00 1.844.892 11.088,02
Analista de sistemas 153.595 923,13 2.150.330 12.923,74
Oficial administrativo 115.354 693,29 1.614.956 9.706,08
Operador de ordenador 115.354 693,29 1.614.956 9.706,08
Auxiliar administrativo 105.632 634,86 1.478.848 8.888,06
Operador de terminal 105.632 634,86 1.478.848 8.888,06
Conserje 105.632 634,86 1.478.848 8.888,06
Portero 90.781 545,61 1.270.934 7.638,47
Ordenanza 90.781 545,61 1.270.934 7.638,47
Vigilante nocturno 95.213 572,24 1.332.982 8.011,38
Jefe de cocina 115.354 693,29 1.614.956 9.706,08
Cocinero 105.612 634,74 1.478.568 8.886,37
Ayudante cocina/pinche 103.352 621,16 1.446.928 8.696,21

Camarero/a	101.198	608,21	1.416.772	8.514,97
Limpiador/fregador	99.356	597,14	1.390.984	8.359,98
Encargado servicios grales.	105.632	634,86	1.478.848	8.888,06
Telefonista/recepcionista	105.632	634,86	1.478.848	8.888,06
Lavandero/a	99.356	597,14	1.390.984	8.359,98
Planchador/a	99.356	597,14	1.390.984	8.359,98
Costurera/o	101.943	612,69	1.427.202	8.577,66
Jefe taller	119.780	719,89	1.676.920	10.078,49
Oficial 1.ª	115.354	693,29	1.614.956	9.706,08
Oficial 2.ª	109.354	657,23	1.530.956	9.201,23
Oficial 3.ª	105.632	634,86	1.478.848	8.888,06
Conductor ambulancia	115.354	693,29	1.614.956	9.706,08
Peón	90.494	543,88	1.266.916	7.614,32

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 120, 29 mayo 2001)

Vistas acta y tablas salariales referidas a la revisión por cláusula de salvaguarda el año 2000 y las correspondientes al segundo año de vigencia (2001) del convenio colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia (número de código 5000475), recibido en este Servicio el día 25 de abril de 2001, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040 de 1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 30 de abril de 2001.- La jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.

ACTA DE LA COMISION PARITARIA

Siendo las 17.00 horas, se reúne en el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Zaragoza la comisión paritaria del convenio provincial de Establecimientos de Hospitalización y Asistencia Privados para tratar el siguiente punto del orden del día:

- Aprobación de la revisión salarial del año 2000 y aplicación del artículo 32 del vigente convenio (ver anexo).

Según el artículo 32 del vigente convenio, esta comisión acuerda la presentación y publicación en el BOP de Zaragoza de las tablas anexas.

Y en prueba de conformidad, firman la presente en Zaragoza a 15 de enero de 2001.

ANEXO

Art. 32. Salario base de convenio e incrementos salariales para los años 2000, 2001 y 2002.- Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por este convenio serán los que figuran en las tablas salariales que como anexo I se acompañan a este texto, las que vendrán a referirse al año 2000.

Para el año 2000 el aumento salarial se fija en el 3%. Si el IPC a 31 de diciembre de 2000 supera el 2,5%, las empresas abonarán la diferencia con efectos de 1 de enero de 2000.

Para los años 2001 y 2002 el aumento salarial se fija en el incremento de precios al consumo (IPC) real de cada uno de los años, más 0,5%, y se aplicará sobre el salario base fijado en las tablas salariales una vez efectuada la revisión del año 2000, si procediese.

Tanto en el año 2001 como en el 2002, al inicio de cada ejercicio las empresas efectuarán el incremento en el IPC previsto para el correspondiente ejercicio, más 0,5%, procediéndose al final de año a efectuar la correspondiente regularización a favor o en contra para adecuar los salarios del párrafo anterior.

Art. 33. Absorción y compensación.- Se absorberán y compensarán todos aquellos complementos o pluses voluntarios creados a partir del 1 de enero de 1996 en una cuantía del 100% del incremento del salario base anual pactado en convenio.

Las retribuciones que en cómputo anual se venían percibiendo hasta el 31 de diciembre de 1995 en concepto de plus o complemento voluntario pasarán a un complemento personal y absorbible llamado C.P.T.A. La cuantía de este complemento se podrá absorber-compensar en una cantidad nunca superior al 50% del incremento del salario base anual que, de manera general, se pacte en cada convenio.

Durante la vigencia del presente convenio esta cláusula de absorción y compensación no será aplicable.

Art. 34. 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 primer día 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 1.664 pesetas mensuales, que se mantendrá hasta la vigencia del presente, para el personal en jornada completa, devengándose a prorrata para los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial.

Anexo I

Revisión tabla salarial año 2000

MES AÑO

Pesetas Euros Pesetas Euros

Director médico	177.900	1.069,20	2.490.600	14.968,81
Director administración	177.900	1.069,20	2.490.600	14.968,81
Subdirector médico	155.830	936,56	2.181.620	13.111,80
Subdirector administración	155.830	936,56	2.181.620	13.111,80
Médico jefe servicio	159.672	959,65	2.235.408	13.435,07
Médico jefe clínico	150.366	903,72	2.105.124	12.652,05
Médico adjunto	146.215	878,77	2.047.010	12.302,78
Médico residente	137.900	828,80	1.930.600	11.603,14
Farmacéutico	159.672	959,65	2.235.408	13.435,07
Odontólogo	159.672	959,65	2.235.408	13.435,07

Psicólogo 159.672 959,65 2.235.408 13.435,07
Otros titulados superiores 159.672 959,65 2.235.408 13.435,07
Jefatura enfermería 136.013 817,46 1.904.182 11.444,36
Subjefe enfermería 131.813 792,21 1.845.382 11.090,97
Supervisor/a 129.496 778,29 1.812.944 10.896,01
ATS/DUE 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
Matronas 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
Fisioterapeutas 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
Maestro logof. o logopedia 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
Terapeuta ocupacional 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
Trabajador social 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
Graduado social 125.429 753,84 1.756.006 10.553,81
TER o TEL 117.034 703,39 1.638.476 9.847,44
Higienista dental 117.034 703,39 1.638.476 9.847,44
Monitor 117.034 703,39 1.638.476 9.847,44
Auxiliar enfermería 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Cuidador/a geriátrico
y psiquiátrico 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Puericultor/a 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Administrador 167.034 1.003,90 2.338.476 14.054,52
Jefe de contabilidad 133.697 803,54 1.871.758 11.249,49
Analista de sistemas 155.831 936,56 2.181.634 13.111,88
Oficial administrativo 117.034 703,39 1.638.476 9.847,44
Operador de ordenador 117.034 703,39 1.638.476 9.847,44
Auxiliar administrativo 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Operador de terminal 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Conserje 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Portero 92.103 553,55 1.289.442 7.749,70
Ordenanza 92.103 553,55 1.289.442 7.749,70
Vigilante nocturno 96.600 580,58 1.352.400 8.128,09
Jefe de cocina 117.034 703,39 1.638.476 9.847,44
Cocinero 107.150 643,98 1.500.100 9.015,78
Ayudante cocina/pinche 104.857 630,20 1.467.998 8.822,85
Camarero/a 102.671 617,07 1.437.394 8.638,91
Limpiador/fregador 100.803 605,84 1.411.242 8.481,74
Encargado servic. grales. 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Telefonista/recepcionista 107.170 644,11 1.500.380 9.017,47
Lavandero/a 100.803 605,84 1.411.242 8.481,74

Planchador/a	100.803	605,84	1.411.242	8.481,74
Costurera/o	103.428	621,62	1.447.992	8.702,61
Jefe taller	121.524	730,37	1.701.336	10.225,24
Oficial 1.ª	117.034	703,39	1.638.476	9.847,44
Oficial 2.ª	110.947	666,81	1.553.258	9.335,27
Oficial 3.ª	107.170	644,11	1.500.380	9.017,47
Conductor ambulancia	117.034	703,39	1.638.476	9.847,44
Peón	91.812	551,80	1.285.368	7.725,22

Revisión tabla salarial año 2001

(2,5% sobre tabla año 2000)

MES AÑO

Pesetas Euros Pesetas Euros

Director médico	182.348	1.095,93	2.552.872	15.343,07
Director administración	182.348	1.095,93	2.552.872	15.343,07
Subdirector médico	159.726	959,97	2.236.164	13.439,62
Subdirector administración	159.726	959,97	2.236.164	13.439,62
Médico jefe servicio	163.664	983,64	2.291.296	13.770,97
Médico jefe clínico	154.125	926,31	2.157.750	12.968,34
Médico adjunto	149.870	900,74	2.098.180	12.610,32
Médico residente	141.348	849,52	1.978.872	11.893,26
Farmacéutico	163.664	983,64	2.291.296	13.770,97
Odontólogo	163.664	983,64	2.291.296	13.770,97
Psicólogo	163.664	983,64	2.291.296	13.770,97
Otros titulados superiores	163.664	983,64	2.291.296	13.770,97
Jefatura enfermería	139.413	837,89	1.951.782	11.730,45
Subjefe enfermería	135.108	812,02	1.891.512	11.368,22
Supervisor/a	132.733	797,74	1.858.262	11.168,38
ATS/DUE	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68
Matronas	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68
Fisioterapeutas	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68
Maestro logof. o logopedia	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68
Terapeuta ocupacional	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68
Trabajador social	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68
Graduado social	128.565	772,69	1.799.910	10.817,68

TER o TEL 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Higienista dental 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Monitor 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Auxiliar enfermería 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Cuidador/a geriátrico
 y psiquiátrico 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Puericultor/a 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Administrador 171.210 1.028,99 2.396.940 14.405,90
 Jefe de contabilidad 137.039 823,62 1.918.546 11.530,69
 Analista de sistemas 159.727 959,98 2.236.178 13.439,70
 Oficial administrativo 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Operador de ordenador 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Auxiliar administrativo 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Operador de terminal 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Conserje 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Portero 94.406 567,39 1.321.684 7.943,48
 Ordenanza 94.406 567,39 1.321.684 7.943,48
 Vigilante nocturno 99.015 595,09 1.386.210 8.331,29
 Jefe de cocina 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Cocinero 109.829 660,09 1.537.606 9.241,20
 Ayudante cocina/pinche 107.478 645,96 1.504.692 9.043,38
 Camarero/a 105.238 632,49 1.473.332 8.854,90
 Limpiador/fregador 103.323 620,98 1.446.522 8.693,77
 Encargado servic. grales. 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Telefonista/recepcionista 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Lavandero/a 103.323 620,98 1.446.522 8.693,77
 Planchador/a 103.323 620,98 1.446.522 8.693,77
 Costurera/o 106.014 637,16 1.484.196 8.920,20
 Jefe taller 124.562 748,63 1.743.868 10.480,86
 Oficial 1.ª 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Oficial 2.ª 113.721 683,48 1.592.094 9.568,68
 Oficial 3.ª 109.849 660,21 1.537.886 9.242,88
 Conductor ambulancia 119.960 720,97 1.679.440 10.093,64
 Peón 94.107 565,59 1.317.498 7.918,32

REVISIÓN SALARIAL (BOP Núm. 129, 7 junio 2002)

Vistas acta y tablas salariales referidas a la cláusula de revisión del segundo año (2001) y nuevas tablas del tercer año (2002) del convenio colectivo del sector Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia

(número de código 500475), recibidas en este Servicio el día 20 de mayo de 2002, y de conformidad con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, Este Servicio de Relaciones Laborales acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOP.

Zaragoza, 22 de mayo de 2002.- La jefa del Servicio de Relaciones Laborales, Palmira Vicente Sanz.

ACTA

Siendo las 16.30 horas del día 24 de enero del corriente, se reúnen los representantes de la comisión del convenio provincial de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia.

Acuerdan la aprobación y posterior publicación de la cláusula de salvaguarda para el año 2001 y las tablas salariales del año 2002, según el artículo 32 del convenio: "... Para los años 2001 y 2002 el aumento salarial se fija en el porcentaje del IPC real de cada uno de los años, más un 0,5%, y se aplicará sobre el salario base fijado en tablas salariales una vez efectuada la revisión del año 2000, si procediese. Tanto en el año 2001 como en el 2002, al inicio de cada ejercicio las empresas efectuarán el incremento en el IPC previsto para el correspondiente ejercicio, más un 0,5%, procediéndose a final de año a efectuar la correspondiente regularización a favor o en contra para adecuar los salarios del párrafo anterior".

Siendo las 17.30 horas, se levanta la reunión en Zaragoza a 24 de enero de 2002.

AÑO 2001

MENSUAL ANUAL

Euros Pesetas Euros Pesetas

Director médico	1.103,41	183.592,80	15.447,81	2.570.299
Director administración	1.103,41	183.592,80	15.447,81	2.570.299
Subdirector médico	966,53	160.816,56	13.531,38	2.251.432
Subdirector admón.	966,53	160.816,56	13.531,38	2.251.432
Médico jefe servicio	990,36	164.781,50	13.864,99	2.306.941
Médico jefe clínico	932,64	155.177,71	13.056,92	2.172.488
Médico adjunto	906,89	150.893,88	12.696,47	2.112.514
Médico residente	855,32	142.312,80	11.974,44	1.992.379
Farmacéutico	990,36	164.781,50	13.864,99	2.306.941
Odontólogo	990,36	164.781,50	13.864,99	2.306.941
Psicólogo	990,36	164.781,50	13.864,99	2.306.941
Otros titulados super.	990,36	164.781,50	13.864,99	2.306.941
Jefatura enfermería	843,61	140.365,42	11.810,58	1.965.116
Subjefe enfermería	817,56	136.031,02	11.445,88	1.904.434
Supervisor/a	803,19	133.639,87	11.244,69	1.870.958

ATS/DUE 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
Matronas 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
Fisioterapéutas 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
Maestro logof. o logop. 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
Terapeuta ocupacional 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
Trabajador social 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
Graduado social 777,97 129.442,73 10.891,53 1.812.198
TER o TEL 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Higienista dental 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Monitor 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Auxiliar enfermería 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Cuidador/a geriátrico
y psiquiátrico 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Puericultor/a 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Administrador 1.036,02 172.379,09 14.504,27 2.413.307
Jefe de contabilidad 829,25 137.975,30 11.609,48 1.931.654
Analista de sistemas 966,53 160.817,59 13.531,46 2.251.446
Oficial administrativo 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Operador de ordenador 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Auxiliar administrativo 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Operador de terminal 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Conserje 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Portero 571,26 95.050,30 7.997,69 1.330.704
Ordenanza 571,26 95.050,30 7.997,69 1.330.704
Vigilante nocturno 599,16 99.691,20 8.388,19 1.395,677
Jefe de cocina 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690,907
Cocinero 664,59 110.578,80 9.304,29 1.548.103
Ayudante cocina/pinche 650,37 108.212,42 9.105,18 1.514.974
Camarero/a 636,81 105.956,47 8.915,36 1.483.391
Limpiador/fregador 625,23 104.028,70 8.753,15 1.456.402
Encargado serv. grales. 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Telefonista/recepción. 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548,392
Lavandero/a 625,23 104.028,70 8.753,15 1.456,402
Planchador/a 625,23 104.028,70 8.753,15 1.456.402
Costurera/o 641,51 106.737,70 8.981,09 1.494.328
Jefe taller 753,75 125.412,77 10.552,44 1.755.779
Oficial 1.ª 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Oficial 2.ª 688,14 114.497,30 9.634,00 1.602.962

Oficial 3.ª 664,72 110.599,44 9.306,02 1.548.392
Conductor ambulancia 725,90 120.779,09 10.162,56 1.690.907
Peón 569,46 94.749,98 7.972,42 1.326.500

AÑO 2002

(s/tabla año 2001)

MENSUAL ANUAL

Euros Pesetas Euros Pesetas

Director médico 1.131,00 188.182,62 15.834,00 2.634.556,68
Director admón. 1.131,00 188.182,62 15.834,00 2.634.556,68
Subdirector médico 990,69 164.836,97 13.869,66 2.307.717,64
Subdirector admón. 990,69 164.836,97 13.869,66 2.307.717,64
Médico jefe servicio 1.015,12 168.901,04 14.211,62 2.364.614,58
Médico jefe clínico 955,95 159.057,15 13.383,34 2.226.800,17
Médico adjunto 929,56 154.666,23 13.013,88 2.165.327,18
Médico residente 876,70 145.870,62 12.273,80 2.042.188,68
Farmacéutico 1.015,12 168.901,04 14.211,62 2.364.614,58
Odontólogo 1.015,12 168.901,04 14.211,62 2.364.614,58
Psicólogo 1.015,12 168.901,04 14.211,62 2.364.614,58
Otros tit. super. 1.015,12 168.901,04 14.211,62 2.364.619,58
Jefatura enfermería 864,70 143.874,55 12.105,85 2.014.243,72
Subjefe enfermería 838,00 139.431,79 11.732,03 1.952.045,08
Supervisor/a 823,27 136.980,87 11.525,80 1.917.732,16
ATS/DUE 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
Matronas 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
Fisioterapéutas 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
Maestro logof./logop. 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
Terapeuta ocupacional 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
Trabajador social 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
Graduado social 797,42 132.678,80 11.163,82 1.857.503,15
TER o TEL 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Higienista dental 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Monitor 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Auxiliar enfermería 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Cuidador/a geriátrico

y psiquiátrico 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Puericultor/a 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Administrador 1.061,92 176.688,57 14.866,88 2.473.639,91
Jefe de contabilidad 849,98 141.424,69 11.899,71 1.979.945,61
Analista de sistemas 990,70 164.838,03 13.869,75 2.307.732,45
Oficial administrativo 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Operador de ordenador 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Auxiliar admvo. 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Operador de terminal 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Conserje 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Portero 585,55 97.426,55 8.197,64 1.363.971,75
Ordenanza 585,55 97.426,55 8.197,64 1.363.971,75
Vigilante nocturno 614,14 102.183,48 8.597,89 1.430.568,72
Jefe de cocina 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Cocinero 681,21 113.343,27 9.536,89 1.586.805,78
Ayudante cocina/pinche 666,63 110.917,73 9.332,81 1.552.848,28
Camarero/a 652,73 108.605,38 9.138,24 1.520.476,37
Limpiador/fregador 640,86 106.629,41 8.971,98 1.492.811,79
Encar. serv. grales. 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Telefonista/recepc. 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Lavandero/a 640,86 106.629,41 8.971,98 1.492.811,79
Planchador/a 640,86 106.629,41 8.971,98 1.492.811,79
Costurera/o 657,54 109.406,14 9.205,62 1.531.685,94
Jefe taller 772,59 128.548,09 10.816,25 1.799.673,22
Oficial 1.ª 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Oficial 2.ª 705,35 117.359,74 9.874,85 1.643.036,31
Oficial 3.ª 681,33 113.364,43 9.538,67 1.587.101,96
Conductor ambulancia 744,04 123.798,57 10.416,62 1.733.179,91
Peón 583,70 97.118,73 8.171,73 1.359.662,27
