

	Salario Base Mes 1.984(1)	Incremento Mes. 05/85	Salario Base Mes 1.985
OPERADORES INFORMATICOS			
OPERADOR INFORMATICO BASE	112.732	7.009	120.531
OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª	106.448	7.890	114.006
OPERADOR INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª	100.751	7.237	108.082
OPERADOR INFORMATICO DE 1ª	96.048	7.396	103.447
OPERADOR INFORMATICO DE 2ª	92.056	7.087	99.543
OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 a)	89.774	6.789	96.563
OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (- 3 a)	84.682	6.555	91.237
OPERADOR INFORMATICO DE ENTRADA (N. 2)	74.422	6.050	82.472
AYUDANTES INFORMATICOS			
AYUDANTE INFORMATICO BASE	103.250	7.431	110.681
AYUDANTE INFORMATICO PRINCIPAL DE 1ª	98.070	7.536	106.406
AYUDANTE INFORMATICO PRINCIPAL DE 2ª	95.588	7.223	102.811
AYUDANTE INFORMATICO DE 1ª	92.409	6.923	99.330
AYUDANTE INFORMATICO DE 2ª	86.548	6.628	93.176
AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (+ 3 a)	87.859	6.343	94.202
AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (- 3 a)	74.683	6.068	82.751
AYUDANTE INFORMATICO DE ENTRADA (N. 1)	67.677	5.907	74.174

Nota común a todos los grupos y categorías

Las remuneraciones anuales vendrán determinadas por doce mensualidades, con el importe que se cita en la tabla salarial, más tres pagas extraordinarias en Febrero, Julio y Diciembre, consistentes en una mensualidad cada una de ellas, en los términos y condiciones en que, hasta ahora, se percibían.

- (1) Incluye Plus Convenio y Revisión Salarial
- (2) Incremento adicional de un 14 por reajuste de Subgrupo

* Por aplicación del 1'5 a como mínimo en los incrementos por ascenso de categoría dentro del Grupo o Subgrupo Laboral.

ANEXO - 2

DOCUMENTO DE EMPLEO

En desarrollo de la Cláusula 4 del XIII Convenio Colectivo de la Telefónica y en el marco que establece el Acuerdo Económico y Social, las partes que suscriben este Convenio acuerdan hacer los esfuerzos precisos, compatibles con una eficaz gestión de la Compañía, que permitan desarrollar una política de contrataciones en prácticas y para la Formación; dirigidas fundamentalmente a los jóvenes, así como también contratos temporales.

Una primera evaluación, permite estimar en cinco mil los contratos, -de las modalidades antes descritas-, que la Compañía puede efectuar en el primer año del Acuerdo, extendiendo sus efectos al ámbito temporal de vigencia del presente Convenio. A tal efecto, se concertará con organismos de la Administración, a con los que el propio Acuerdo Económico y Social establece, procedimientos que hagan posible desarrollar toda la capacidad que Telefónica significa fundamentalmente en los Contratos en prácticas y para la Formación.

La concreción definitiva de los nuevos contratos, así como su identificación por programas, se hará en el plazo máximo de dos meses y corresponderá a la Comisión Paritaria de Empleo y Tránsito el seguimiento de este compromiso de empleo.

En el plazo de quince días, se instrumentará el correspondiente concierto, bien sea con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o con los órganos que el Acuerdo Económico y Social provea, a los efectos de poder desarrollar la Cláusula 4 del presente Convenio Colectivo en toda su eficacia.

los Trabajadores, el día 21 de marzo de 1985, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 27 de marzo de 1985, y figurando asimismo el preceptivo informe del Ministerio de Hacienda; según dispone la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo, 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora, que queda advertida del obligado cumplimiento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la aplicación del referido Convenio.

Segundo.-Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ADMINISTRACION INSTITUCIONAL DE LA SANIDAD NACIONAL

Artículo 1.- AMBITO FUNCIONAL

El presente convenio regula las relaciones entre la ASIN y su personal laboral.

Artículo 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que integran el Organismo Autónomo "Administración Institucional para la Sanidad Nacional".

El personal laboral dependiente de este Organismo, que presta servicios en Centros en los que, para su gestión y administración, se haya cubierto por la Administración Institucional de la Sanidad Nacional convenios con otros Entidades, será igualmente afectado por el presente convenio colectivo, hasta tanto no exista un convenio colectivo para estos Centros o hasta que el personal indicado se integre en las normativas tanto en la relación contractual que laboral propia de las entidades con las que la ASIN tiene establecidas o pueda establecer acuerdos para la gestión y administración de los mismos Centros, sin pérdida del derecho que la Ley establece a la negociación colectiva.

El durante la vigencia del presente convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran la ASIN, fuera objeto de absorción, integración o transferencia a las Comunidades Autónomas, las mismas ahora pertenecidas a la ASIN en la fecha en que pueden llevarse a cabo la transferencia.

La ASIN informará a los trabajadores y a los Centros Sindicales representativos de la marcha del proceso de absorción, integración o transferencia.

Artículo 3.- AMBITO PERSONAL

Por lo que se refiere al personal, el presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores laborales, fijos e interinos, que estén vinculados a la actividad de la ASIN, así como al personal de nueva contratación.

Artículo 4.- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio se considerará vigente a todos los efectos desde 1 de Enero de 1985, con excepción de los períodos retribuidos y bonos, que entrarán en vigor el mismo día en la publicación del Convenio en el B.O.E., siendo la duración de su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1985.

Artículo 5.- PROMESA Y DENUNCIA

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo en el período comprendido entre el 1 de Septiembre y el 30 de Noviembre de 1985.

En caso de denuncia y hasta la publicación del nuevo convenio, continuará en vigor el presente.

En el supuesto de que ninguna de las partes hiciera uso de sus facultades de denuncia el Convenio, éste se entenderá prorrogado por años sucesivos, siempre en cada uno de ellos período hábil para su denuncia, el último trimestre de cada año.

ESTRUCTURA DEL SALARIO

Artículo 6.- Composición del salario.

El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará constituido de la siguiente forma:

- A) Salario Base
- B) Complementos salariales:
 - a) Personales: antigüedad
 - b) De vencimiento periódico superior a un mes: Pagas extraordinarias
 - c) De plaza
 - d) De residencia
 - e) De puesto de trabajo
 - 1. Femenidad y alojamiento.
 - 2. Nocturnidad.

7598 RESOLUCION de 11 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, suscrito por la Representación de la Dirección y por la Representación de

- f) Por cantidad de trabajo (horas extraordinarias).
- c) Percepciones no salariales:
 - a) Indemnización de desplazamientos por razón de servicio
 - b) Indemnización por ruidos de contaminación, maternidad o accidente
 - c) Indemnización por jubilación
 - d) Por servicio militar o prestación social sustitutoria

Artículo 7.- Salario base
 El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establezca en el Anexo I.

COMPLEMENTOS DEL SALARIO BASE

Artículo 8.- Antecedentes: Desplazamiento de antigüedad
 Los trabajadores fijos afectados por este Convenio, disfrutarán como desplazamiento de antigüedad de su anterior período por el tiempo de servicios prestados en la AEM, consistente en trienios.

La cuantía del Complemento personal de antigüedad será la que se establece en el Anexo III.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la AEM, con contrato laboral fijo o interino.

El importe de cada trienio computará a devengarse el día 1 del mes en curso, en el caso de personal ingresado entre los días 1 al 15 y el 1 del mes siguiente, en el supuesto de personal ingresado a partir del día 16.

El complemento personal de antigüedad no será susceptible ni susceptible bajo ningún concepto.

Artículo 9.- Complemento de vacacionismo periódico superior a un mes: Pagos extraordinarios

Se establecen dos pagos extraordinarios al año que se denominarán: "Fiestas de Verano y Navidad". Los pagos extraordinarios de Verano y Navidad, se devengarán en igual cuantía cada uno de ellos, a una cuantía del salario base, al complemento personal de antigüedad y al incentivo de plaza.

Al personal que cese o ingrese en la AEM en el transcurso del año, se le abonarán los pagos extraordinarios, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completos.

Artículo 10.- Incentivo de plaza.

Se otorga el complemento retributivo al titular de la plaza, según cuantía establecida en el Anexo II del presente Convenio. Dicho incentivo no será susceptible por futuras mejoras salariales.

Artículo 11.- Indemnización por residencia

Desde 1985 continuará devengándose la indemnización por residencia en territorio nacional, al personal comprendido en este Convenio, en las cuantías correspondientes a 1984, excepto en Ceuta y Melilla, donde la indemnización por residencia se incrementará en un 5,35 respecto a las cuantías vigentes en 1984.

Complemento de puesto de trabajo

Artículo 12.- Plus de posesión y simultaneos

En razón a la mayor posesión, se establece el plus retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en el Instituto Tecnológico y Experimental Nacional de Trilla (Gandajara).

La cuantía de este plus será de 5.550 pesetas.

Artículo 13.- Plus de nocturnidad

Tendrá una retribución adicional de 62 pesetas por hora de trabajo y una hora inactiva por trabajador de 140 horas mensuales.

Artículo 14.- Por cantidad de trabajo: Horas extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, sólo podrán prestar servicio por encima de la jornada ordinaria en los siguientes supuestos:
 A) Cuando se trate de llevar a cabo trabajos extraordinarios, entendiendo por tales, aquellos que tengan por objeto prevenir o reparar siniestros o daños entre ordinarios y urgentes o que, en razón de las peculiares características de los centros vengam daños por circunstancias que hagan imposible la sustitución del trabajador afectado.

B) Cuando se trate de suplente que del lugar a las realizaciones de horas extraordinarias dentro de los límites máximos autorizados por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto las horas en los trabajos a que se refiere el apartado A) como las incluidas en el apartado B), se retribuirán con un recargo del 75% sobre el salario base real, salvo las realizadas en los días de libreto que se retribuirán con recargo del 100% sobre el salario hora real.

En los supuestos previstos en el apartado A), el trabajador tendrá obligado a prestar sus servicios sin que las horas así trabajadas se computen a efectos de los límites previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, la realización de horas extraordinarias a que se refiere el apartado B) de esta artículo, será siempre voluntaria. Su número por trabajador se registrará día a día y se totalizará bimensualmente, entregándose copia del resumen bimensual al trabajador y a los representantes sindicales.

En ningún caso estas prolongaciones de jornada podrán estar motivadas por la posible carencia de personal en la plantilla de los Centros.

Artículo 15.- Percepciones no salariales

a) Indemnización por desplazamientos por razón de servicio.
 Los trabajadores que por necesidades de servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique el

Centro de trabajo, pasarán sus gastos de acuerdo con los grupos y cuantías que se citan a continuación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

CATEGORÍA	GRUPO	DÍTA COMPLETA	DIETA REDUCIDA
Personal Facilitativo (Título superior)	A I	4067	1171
Personal Facilitativo (Grado Medio)	A II	3882	1171
Personal Facilitativo (No titulado)	A III	3243	1171
Personal Administrativo	B	2982	1171
Personal Subalterno	C	2343	1171
Personal Servicios Generales	D	2343	1171
Personal Oficinas Varías	E	2343	1171
Personal Religioso	F	2343	1171

Siendo dietas no devengadas íntegramente al día de salida y no cobradas la reducción cuando el interesado prevenga en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas extraordinarias fuera de su domicilio habitual.

Los trabajadores que utilicen su propio vehículo en los desplazamientos autorizados para realizar un servicio determinado, no tendrán a laborarse el ejercicio normal de su función fuera del Centro en que realice las actividades propias de su cargo, recibiendo, por cada día, retribución necesaria para la realización de su cometido 14 pesetas.

El importe del fin. será el otorgado de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

b) Indemnización por ruidos de contaminación, maternidad o accidente

La Inseguridad Laboral se abonará al 100% del salario real, computándose a cargo del organismo la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el correspondiente 100%, en los siguientes supuestos:

- Licencia por maternidad.
- Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- I.L.T. que dé lugar a hospitalización.
- Enfermedad crónica o accidente no laboral.

c) Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

Durante el tiempo en el que el trabajador está prestando servicio militar, tanto obligatorio como voluntario, o prestación social sustitutoria, percibirá el 70% del salario real. Si el trabajador tuviera cargas familiares, percibirá el 100%.

Artículo 16.- Vacaciones, finas y modo del pago del salario

- 1.- El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los cinco días del mes corriente.
- 2.- La Dirección del Centro podrá hacer efectivo el pago de abonos por razón de transferencia bancaria.
- 3.- El trabajador recibirá copia del recibo de abonos, en su sede oficial o domicilio autorizado, en el que se recogerá íntegramente la totalidad de los cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de abonos serán iguales en todos los Centros dependientes de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.
- 4.- El tiempo invertido en la espera y cobro del salario se considerará tiempo trabajado.

Artículo 17.- Salario hora real

El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas de los servicios prestados, percibidos a su vez durante un año natural, (aún deducidas por descuentos de carácter específico o servicios que por ley, convenio o acuerdo, se computan fuera parte del salario real), por el número de horas trabajadas en jornada ordinaria.

Se utilizará un denominador 144 horas.

$$S = (IM + IP + CPT + CA) \div 144 \div 12$$

$$(365 - D - A - V) \div 12$$

- En la que:
- IM- Salario base mensual
 - IP- Incentivo de plaza
 - CPT- Complemento puesto de trabajo
 - CA- Complemento personal de antigüedad
 - 12- Meses del año
 - PE- Pagos extraordinarios (Verano/Nav)
 - 305- Días del año.
 - D- Domingos
 - A- Absencias
 - V- Vacaciones
 - 14- Jornada diaria (Número de horas)

Artículo 18.- Turnos

Los turnos de trabajo, en régimen normal, para todo el personal de los turnos de mañana y tarde, será de mil ochocientos cuarenta y cinco horas y mil quinientos veinte para el personal de turnos de noche. Los turnos de trabajo serán distribuidos en la siguiente forma:

a) Turnos diurnos o de mañana y tarde. Jornada diaria de 7 horas, distribuida de modo que, en grupos de 3 personas, 2 de ellas sean de 20 horas y 1 de 48 horas, salvo que se justificare por escrito de la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, por necesidades del Centro.

- Se computará como tiempo trabajado el del descanso, que no podrá exceder de 20 minutos.

b) Turnos de noche. Distribución: Jornada máxima de 70 horas, en cuatro alternas, una semana de 7 noches y otra de 6 noches.

- Jornada nocturna esta jornada será rotatoria y de 10 horas diarias. La participación en esta jornada no conlleva el reconocimiento de la adquisición de derechos - respecto a su turno nocturno, sino una compensación temporal por acuerdo previo entre los compañeros. Este personal no tendrá derecho al descanso dominical.

En cada Centro se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa - la periodicidad de la rotación.

Artículo 19.- Vacaciones y Descansos

Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutará dentro del año natural a que corresponden, no pudiendo acumularse a otro distinto al correspondiente en un año.

La duración de la vacación anual será de un mes.

Cuando no se tenga derecho al disfrute del mes de vacaciones por razón de que dentro del año natural el tiempo de servicio sea inferior a dicho mes, se calcularán los días que en proporción deben otorgarse, a razón de dos días y cuatro por cada mes de trabajo; de resultas algunas fracciones de ese cómputo se fijará el número de días por meses, es decir, sin inclusión de la fracción de días resultantes.

En principio, el disfrute de vacaciones será ininterrumpido. En caso de fuerza excepcional, se podrá fraccionar en dos períodos. Este fraccionamiento, por razón de necesidad, se acordará en cualquier caso.

Período de disfrute y turnos: las vacaciones se disfrutará preferentemente en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, oía que ello implique que no se pueda sumar voluntariamente en los restantes meses del año, de no existir una fuerza mayor que lo impida.

Los turnos se distribuirán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades existenciales, dentro de cada estructura profesional sin distinción de categorías.

De no existir acuerdo, en aquellos Centros donde no se haya hecho en 1984, se entenderá al mes a elegir en el presente año 1985, rotándose como un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

Además de lo indicado anteriormente todo el personal disfrutará de 14 festivos de calendario.

- Turno diurno
- 22 días de descanso correspondientes a días hábiles.
- Festivos de descanso dominical.
- Turno de noche
- Libertad en días alternos.
- 11 días verdos en relación de uno por mes.

La distribución de cada uno de los turnos de descanso en aplicación de lo presente propuesta, se establecerá de común acuerdo, entre la Dirección del Centro, con los Comités de Empresa y Sindicatos Sindicales correspondientes.

Artículo 20.- Excedencias

Las excedencias podrán ser forzosa y voluntarias.

Artículo 21.- Excedencias forzosa

- 1.- Las excedencias forzosa serán concedidas en los siguientes casos:
a) Situación para cargo político o sindical
b) Servicio Militar o prestación social sustitutoria, en su caso.
2.- Las excedencias forzosa tendrán derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaban al producirse tal situación. Asimismo, tienen derecho al cobro del tiempo en que haya participado en dicha situación, a efectos de antigüedad.
3.- En caso de excedencia forzosa, el trabajador deberá pedir el reintegro al servicio activo, en el plazo de un mes, contándose al caso en el cargo político o sindical o desde la fecha del licenciamiento.
4.- En el caso de cumplimiento voluntario del servicio militar, el trabajador le comunicará a la Administración con la documentación correspondiente.
5.- La excedencia forzosa por servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria, dará derecho al percibo de las retribuciones que se establecen en el artículo 25 apartado e).

Artículo 22.- Excedencias voluntarias

- La excedencia voluntaria será concedida:
a) Por maternidad o paternidad.
b) Por interés particular del trabajador.
1.- Excedencia por maternidad o paternidad.
Las trabajadoras por razón de embarazo tendrán derecho a una licencia de ciento doce días, que podrán disfrutar a su conveniencia antes o después del parto.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años a contar desde el nacimiento del hijo para atender a su cuidado.

La excedencia por maternidad o paternidad dará derecho a la reserva - del puesto de trabajo, hasta un máximo de un año.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, estos derechos que aquí se mencionan podrán ser ejercitados por cualquiera de los dos.

Los trabajadores tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo, entre un tercio y la mitad de su duración con la disminución proporcional de las retribuciones percibidas por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo hijos menores de seis años.

2.- Excedencia por interés particular del trabajador.

Todo trabajador con, al menos un año de antigüedad en la AEM, tendrá derecho a excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.

El derecho a excedencia voluntaria por interés particular, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, transcurrido dos años de servicio desde su reintegro.

El trabajador reintegrado al servicio activo, tiene derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su grupo profesional.

3.- El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar el reintegro en el plazo del mes anterior a la fecha de vencimiento de la excedencia, pudiendo solicitar al Centro donde causó baja con derecho preferente, o por orden de prioridad en otros Centros.

Las solicitudes de excedencia deberán ser resueltas por la AEM en el plazo de un mes.

Artículo 23.-

Cuando sea convalidada la excedencia, tanto forzosa como voluntaria y titular de plaza de los denominados "a exigencia", se cubrirán inmediatamente por cualquier otro de interino, mientras el titular esté en dicha situación, causam de baja el interino cuando se reincorpore al sueldo o quede definitivamente vacante la plaza.

Artículo 24.-

Los trabajadores que tengan a su cargo discapacitados físicos o psíquicos tendrán derecho a acceder a uno de los siguientes facilidades, dentro de la Organización del Centro y Servicio donde trabajen, previa acuerdo de la Dirección del Centro.

- 1.- Flexibilidad en su jornada, siempre que la organización de su Servicio lo permita.
2.- Adquisición de un turno de trabajo de tal forma que pueda asistir al desarrollo de la vida familiar.
3.- Tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo, entre un tercio y la mitad de su duración, con la disminución proporcional de las retribuciones, percibidas por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo discapacitados físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida.
4.- Aquellos trabajadores que estando en un puesto de trabajo no puedan acceder a una flexibilidad, podrán acceder a otra plaza de la misma categoría donde se pueda realizar con oportunidad.

Artículo 25.- Percepciones retribuidas

El trabajador previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas, por los siguientes supuestos:

- a) Por razón de matrimonio, quince días naturales.
b) En caso de nacimiento de hijos y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. Cuando dichos días se produzcan en distintas localidades de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
c) En caso de traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad, un día.
d) Quince días en caso de traslado de puesto de trabajo de una localidad a otra, cuando las localidades estuvieran situadas en distintas provincias.
e) Para concurrir a exámenes finales, libertarios y demás pruebas definitivas de aptitud y calificación, en Centros oficiales de Formación, durante los días de su celebración. No excederá en conjunto de diez días al año.
f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que reciba el trabajador ninguna retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trienal.
En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
g) Los trabajadores, por instancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Esta ausencia podrá ser ejercida igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no se utilizó por la madre a un mismo tiempo.
h) Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá disfrutar dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
i) Los días 4, 24 y 31 de Diciembre.

Artículo 26.- Pérdidas de retribuciones

Cualquier trabajador tendrá derecho a percibir no retribuido durante un tiempo no superior a tres meses, cada dos años, por causas personales de necesidad justificada. En casos excepcionales y debidamente justificadas, la Comisión Pa-

ritaria podrá obtener la ampliación de este período, por una sola vez, hasta un límite de un año. Las solicitudes de los personal voluntarios deberán ser resueltas en el plazo máximo de un mes.

Artículo 17.- Clasificación profesional y de puestos de trabajo

La clasificación de personal se efectuará teniendo como base los estatutos de otros Organismos de la Sanidad Pública y como orientación la ya existente de Sanidades de Clínicas y de Carrera Administrativa, en un plano no superior a tres niveles a partir de la firma del presente Convenio comenzando los trabajos a partir de dicha firma.

Para la realización de lo anteriormente expuesto, se crea una Comisión de Clasificación de Personal y de Puestos de Trabajo, de composición equivalente a la Comisión Paritaria, cuyos acuerdos serán de carácter vinculante.

Artículo 18.- Reclasificación

Se abrirá un nuevo período de reclasificación profesional, una vez concluida la clasificación del personal, para lo cual se establecerá en cada Centro una Comisión Paritaria que informe sobre las Solicitudes que realice cada trabajador, así como de las nuevas titulaciones y califique positivamente o negativamente las solicitudes de reclasificación enviadas por los trabajadores, entendiendo, en todo caso e inamoviblemente a la antigüedad previa de titularidad conseguida para la plaza a cuya reclasificación se solicita.

Artículo 19.- Provisión de vacantes

Los vacantes que se produzcan en cualquiera de los Centros de la Administración Institucional para la Sanidad Nacional, se procederá con sujeción al siguiente orden:

- Reingreso de excedentes.
- Traslados por razones objetivas.
- Concurso de méritos para nombrar y traslados voluntarios.
- Nuevas contrataciones mediante concurso público.

Para la provisión de vacantes se constituirá en los Centros los siguientes Comités de Selección de Personal que observarán lo dispuesto en el art. 20 y 21 de la LPA, con la siguiente composición:

- a) "Comité de Selección de Personal"
 - Director y Administrador, o personas en quien deleguen.
 - Dos miembros del Comité de Supervisión.
 - El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir o asesor, de entre el personal de la ASIN que éste delegue.
 - Un representante de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, elegido de forma rotatoria.
 - Un representante de cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, con voz pero sin voto.
- b) "Comité de Selección de Personal y Sección Sindical"
 - Director y Administrador, o personas en quien deleguen.
 - Tres miembros de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, elegidos de forma rotatoria.
 - El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir o asesor, de entre el personal de la ASIN que éste delegue.
 - Un miembro de la Sección Sindical firmante del Convenio, con voz pero sin voto.
- c) "Comité de Selección de Personal y Sección Sindical"
 - Director y Administrador, o personas en quien deleguen.
 - Tres representantes de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, designados por cada Sindicato al representante con mayor proximidad paritaria, elegidos de forma rotatoria.
 - El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir o asesor, de entre el personal de la ASIN que éste delegue.
 - Un miembro de la Sección Sindical firmante del Convenio, con voz pero sin voto.

Los vacantes que se produzcan en el personal laboral se cubrirán en el plazo de tres días, por el Director del Centro, o la Subdirección General para que éste ordene en un plazo no superior a diez días el proceso de convocatoria en orden a cubrir dicho plaza.

La convocatoria se fijará en el tablón de anuncios de los Servicios Centrales, durante diez días hábiles y en todos los Centros, incluidos Hospitales, las solicitudes serán recibidas según el plazo de la convocatoria en la Dirección de Centro a que corresponde la vacante produciendo acompañando documentación de los datos oportunos, también en un escrito lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Las solicitudes de traslado a cualquier Centro no estarán sujetas a plaza y serán enviadas por cada trabajador al Servicio de Personal del Organismo, especificando el Centro o Centros de la provincia a que desea trasladarse. El Servicio de Personal les remitirá al Centro correspondiente donde se cubre la vacante.

Reingreso de excedentes:

Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría e inferior, en el Organismo, pudiendo al momento solicitar otros Centros aparte del de procedencia, en virtud del derecho preferencia que se reconoce en el primer párrafo de este artículo y en el 41.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los reingresos se efectuarán obligatoriamente en la primera vacante de su categoría dentro de las solicitudes, a partir de la fecha de la solicitud, de tal manera que, de no tener posesión en dicha vacante, se considerará extinguido el derecho a seguir distribuido de excedencia.

En todos los casos de selección, el personal seleccionado estará obligado a ocupar el mismo puesto de que se desocupó para puesto de trabajo público o actividad privada incompatible con el puesto de trabajo al que accede.

Traslados por razones objetivas:

1. Cuando uno de los adscritos o unido por uno similar legítimamente reconocido, sea trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia, el otro adscrito tendrá derecho a ocupar, por una sola vez, un puesto de trabajo igual o similar al que vaca desamparando, cuando exista plaza vacante en la localidad en que se fija el domicilio conyugal. Este derecho se podrá ejercitar con ocasión de provisión de vacantes, presentando en situación de expectativa de destino hasta que pueda ocupar la plaza correspondiente.
2. Por razones de salud, posibilidad de rehabilitación del trabajador, del adscrito o unido por uno similar legítimamente reconocido, a hijos y familiares de primer grado, siempre que estén a cargo del trabajador, previa informe del Tribunal Médico designado por la Comisión Paritaria.

Asignación a traslados:

Todo trabajador del Organismo podrá optar a las plazas vacantes de menor o mayor categoría, siempre que posea la titulación propia de la vacante.

Reserva de plazas para concurso público:

Las plazas resultantes una vez realizado el proceso de traslado, se cubrirán por concurso libre de méritos exclusivo de uno del turno de adscritos y el turno social.

ORDEN PARA ASIGNAR, TRASLADOS Y NUEVAS CONTRATACIONES

CATEGORÍA	RESERVAS SOCIALES	MÉRITOS SOCIALES
Aspirante		
Proceder		
Aspirante		
Plaza de cocina	GRUPO PRIMARIO	GRUPO SECUNDARIO
Vigilante nocturno		
Cocinero		
Plaza		
<hr/>		
Apto. oficina	GRUPO SECUNDARIO	
Apto. cocina	GRUPO SECUNDARIO	FP 1
Cocinero	propio de vacante	
<hr/>		
Aspirante	GRUPO SECUNDARIO	FP 2
Jefe Puro. Hospitalaria	FP 1	Pro. Superior o S.U.P.
Enfermero		
<hr/>		
Aspirante de oficina		
Cocinero		FP 2
Aspirante lavadero	FP 1	Pro. Superior o S.U.P.
Jefe de cocina	propio de vacante	
de taller		
<hr/>		
Aspirante de Servicios		
Aspirante Admivo.	FP 1	FP 2
Archivo	rama administrativa	Pro. Superior o S.U.P.
Aspirante		
<hr/>		
Jefe de Servicio		
Jefe de Servicio	FP 2	Titulación superior (reaj. mínimo con la plaza)
Jefe de Servicio	rama administrativa	
Oficial Admivo.		
<hr/>		
CATEGORÍA	RESERVAS SOCIALES	MÉRITOS SOCIALES
Aspirante de Enfermería	FP 1	
Aspirante Sanitario	rama sanitaria	FP 2
Aspirante Sanitario	rama sanitaria	Pro. Superior o S.U.P.
Aspirante Psiquiatras		
<hr/>		
Concurso Especializado	FP 2	Título de Grado Medio
	propio de la vacante	

La provisión de plazas de concurso y nueva contratación, se regirá por criterios de antigüedad, posesión y capacidad, en todo lo que no se oponga a lo establecido en el presente artículo.

Será requisito previo, la titulación para aquellas categorías que lo requieran según el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que el candidato no posea la titulación necesaria para el puesto de trabajo al que accede.

ORDEN PARA ASIGNAR, TRASLADOS Y NUEVAS CONTRATACIONES

MÉRITOS	PUNTO
1. Graduado escolar, C.O.S., Bachiller elemental o similar	0'5
2. F.P. 1 no propio de la vacante	0'5
3. F.P. 1 propio de la vacante, únicamente (M)	2'5
4. Bachiller Superior, S.U.P. (M)	1'0
5. F.P. 2 no propio de la vacante	1'0
6. F.P. 2 propio de la vacante, únicamente (M)	2'0
7. Título expedido por "SENF-PPD" propio de la vacante	1'5
8. Derecho a surtillos relectados con la vacante, por cada vez hasta un máximo de 1'5 puntos	0'15

- 9. Título Universitario 1'0
- 10. Título Universitario propio de la vacante, únicamente 1'5

(a) La valoración de este apartado incluye la valoración del mérito del apart. 7
 (aa) La valoración de este apartado excluye la valoración del mérito del apart. 7
 (aaa) La valoración de este apartado excluye la valoración del mérito del apart. 7

ANTIGÜEDAD	Puntos
- Por cada mes de servicios prestados en la AEMH y hasta un máximo de 6 puntos 0'00	
En caso de empate en la puntuación por la suma de la antigüedad y los méritos, se resolverá en esta orden: Primero por fecha de ingreso Segundo: por superior edad	

NUVAS CONTRATACIONES

Punto Social	Puntos
- Por estar en paro debidamente acreditado, mediante certificación del I.S.S.M.:	
- Por cada mes a fracción, sin actividad 0'10	
- Por encontrarse en paro por accidente por cada mes a fracción 0'05	
Se computará como tiempo de desempleo desde que el interesado se inscribió en la Oficina de Desempleo debidamente al tiempo realzado con contrato de tiempo parcial.	
- En caso de matrimonio, por cada día anterior de ambas categorías a la paridad sin percepción de pensión o de familiares a su cargo 1'50	
- Por cada mes a fracción exclusivamente 0'20	
- Por cada miembro de la familia a su cargo 0'25	
- Por cada hijo discapacitado físico o psíquico o incapacidad laboral del adquirente sin pensión 1'0	
- Por cada mes a fracción de servicios prestados en la AEMH, con contrato eventual e interino 0'25	
- Por cada mes a fracción de servicios retribuidos prestados en un puesto de trabajo de la misma especialidad, o por cada mes a fracción de servicios retribuidos en establecimientos sanitarios, en cualquier puesto de trabajo, siempre y cuando se acredite fehaciente tanto estar en el paro 0'10	
- Por primer empleo 1'0	
La suma total o parcial de éstos apartados no podrá exceder en ningún caso de 6 puntos.	
En caso de empate en la puntuación del baremo social sólo los méritos entre trabajadores que hayan prestado servicio en la AEMH, se resolverá en el siguiente orden:	
1º. Por mes trabajado en el Organismo AEMH 0'10	
2º. De persistir el empate, se puntuará adicionalmente por estar en el paro, por cada mes a fracción 0'10	
En caso de empate en la puntuación del baremo social entre los méritos entre los trabajadores que no hayan trabajado en la AEMH se resolverá de la siguiente forma:	
- Por estar en el paro, por cada mes a fracción 0'30	

A efectos de provisión de vacantes se estará a lo dispuesto en el artículo 149 de la Constitución Española.

Artículo 30.- Vacantes temporales.

Por situaciones de emergencia del Servicio Militar, obligatorio e voluntario o provisión social sustitutoria, en su caso, naturalista e profesional laboral transitoria, asistencia de trabajo y conformidad profesional, referencias con el servicio de laboral y por razones de retención de personal en el artículo 26, cuya dirección previsible sea de un mes o superior, no existirá limitación por contratos en calidad de interino. Excepcionalmente y por necesidades del servicio, este límite podrá ser inferior.

En todos los Centros de trabajo, a principios de año se abrirá un período de reanálisis de necesidades para cubrir vacantes temporales. Los departamentos deberán rellenar el formulario de provisión de vacantes temporales, del que se adjunta modelo (Anexo B) y entregarlo en los Centros. El período de validez estará abierto durante todo el año y serán válidos los instantes adjuntos para el año en curso.

En los Centros de trabajo, la Comisión de Selección de Personal se creará en los primeros 5 días de cada mes, para hacerlos y actualizar, en su caso, los instantes presentados.

La duración del contrato de interino será determinada por la duración de la ausencia del sustituto y aquella será idéntica a ésta, salvo que la plaza quedase vacante por cualquier causa, en cuyo caso seguirá prestando servicio hasta que se incorpore al titular al que se le haya adjudicado la plaza según el procedimiento de provisión de vacantes. Este contrato de interinidad no suspenderá la adquisición de ningún derecho sobre la plaza ocupada.

Producida una plaza vacante y que sea sustituida en cobertura, ésta se podrá adjudicar provisionalmente mediante contrato de interino, según el procedimiento de provisión de vacantes temporales y producirá servicio hasta tanto se incorpore al titular al que se haya adjudicado la plaza de acuerdo con el procedimiento de selección de vacantes.

El baremo para la selección de los aspirantes a cubrir los vacantes temporales será el establecido para la convocatoria de cobertura de vacantes con nuevas contrataciones.

Artículo 31.- Trabajos de categoría superior e inferior.

Como regla general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su categoría profesional y percibirá la retribución que corresponde a la citada categoría.

Si excepcionalmente y de modo provisional por necesidades del servicio se precisara destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por un tiempo no superior a dos meses, entendiendo la retribución y derechos derivados de la categoría profesional. Estos cambios se comunicarán obligatoriamente al Comité de Empresa y Delegados de Personal y Secciones Sindicales, por escrito, en un plazo de veinticuatro horas, a la Subdirección del Organismo, en un plazo de cinco días.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a la suya durante este periodo, tendrá derecho a que le sea reconocida la nueva categoría profesional, cuando en el período lo dispuesto en el artículo 27 de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La realización de funciones de categoría superior no deberá exceder de seis meses durante 1 año, y ocho meses durante 2 años.

Si un trabajador, por necesidades del servicio, realiza funciones de categoría superior a la que tiene reconocida, tendrá derecho a la retribución propia de esa categoría siempre realice tales trabajos.

CONSTITUCIÓN DE LA SECCIÓN SINDICAL

En base a los criterios establecidos en los acuerdos firmados por la Administración, se garantiza la participación sindical referente a los Derechos Sindicales.

Artículo 32.- Secciones Sindicales. Delegado Sindical.

Para la constitución de la Sección Sindical, se requiere que la Central o Sindicato legalmente constituido cuente, como Afiliado, con un 10 por ciento de los representantes electos a nivel nacional o el 15 por ciento en el territorio de la Comunidad Autónoma cuando se trate de Sindicatos que se integran en dicha Comunidad o bien con una afiliación del 10 por ciento de la plantilla.

Entre requisitos así como toda la documentación que se considere necesaria para la constitución de la Sección Sindical, se acreditará fehacientemente en la Dirección del Centro y ésta lo hará pública en el tablón de anuncios dentro de los cinco días siguientes a la recepción de la documentación.

Igualmente la Sección Sindical comunicará a la Dirección del Centro el nombre de su Delegado y quien lo sustituya.

El Delegado de la Sección Sindical tendrá los mismos derechos y garantías reconocidos a los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 33.- Delegado Sindical. Derechos

Tendrá acceso a la misma información y documentación que otra persona a disposición de los Comités, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

Sin perjuicio de los facultades organizativas de la Dirección, será también responsable de los expedientes de despido y sanciones por faltas graves, que afecten a sus afiliados, así como los tramites de suscribir convenios.

Participar en el planteamiento y solución de los conflictos laborales y sindicales que se presenten en la Instituciones correspondientes sin perjuicio de los servicios relacionados a los Comités de Empresa y a los Organos de gobierno de la Dirección. El tiempo invertido a tales efectos será retribuido cuando para el desarrollo de sus funciones sea convocada por la Dirección de su Centro de trabajo o por la Administración.

Artículo 34.- Secciones Sindicales, funciones y garantías

Las Secciones Sindicales tendrán derecho a:

- Difundir publicaciones y avisos que pudieran interesar a sus afiliados al Sindicato y al personal en general, para cuyo fin se podrán fijar comunicadores y avisos en los tablones que, a tal efecto se establecerán en los Centros de trabajo, en los lugares donde se garantiza un adecuado acceso a los mismos por todo el personal, que serán mantenidos por la Dirección del Centro, de común acuerdo con las Secciones Sindicales.

- Disponer en aquellos Centros con plantillas superiores a 100 puestos de trabajo, de legal o locales elevadas, cuando para todas las Secciones Sindicales, con objeto de desarrollar la actividad sindical, que habrán de ser facilitados por la Dirección, siempre que se disponga de los mismos. En aquellos Centros donde existieran locales suficientes y disponibles se asignará a cada Sección Sindical el correspondiente local, previo informe de la Inspección de Servicios Sanitarios.

En caso de discrepancia, se estará a lo que, para este supuesto, se establezca para los Comités de Empresa.

A tal efecto, por la Dirección de la AEMH se cursarán las correspondientes instrucciones a la Dirección de los Centros, a fin de dar un adecuado cumplimiento a los anteriores criterios.

Sin perjuicio de ello, en los supuestos de creación de nuevos Centros o ampliación de los ya existentes, se tendrá en cuenta lo dispuesto sobre locales para facilitar la existencia de éstos.

- Convocar reuniones de sus afiliados en los Centros correspondientes dentro y fuera de la jornada de trabajo. En el primer caso, los distintos Secciones Sindicales asistentes en un mismo Centro dispondrán, como es natural, de una hora retribuida a cada una de las Secciones. Serán ampliables a dos horas en los casos en que en el Centro de trabajo concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté en marcha un expediente de regulación de plantilla o de modificación de condiciones de trabajo.
- b) Que esté tramitándose un conflicto colectivo.
- c) Que esté negociándose un Convenio Colectivo.

En caso de que en un mes no se alcance el número de horas antes indicadas, no se acumularán.

Todos los reuniones habrán de notificarse a la Dirección con veinticuatro horas de antelación, al menos, figurando en dicha notificación el día y la hora de la reunión.

Las Reuniones Sindicales, cuando existan o fueren convocadas por la Dirección del Centro o por los Organos Centrales de la AEM, podrán concurrir con carácter designados por la propia Central Sindical.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados. A petición de los afiliados a los Centrales Sindicales o Sindicatos que ostentan la representación elegida en este Convenio, la Administración del Centro demostrará del liquidado mensual de los libros el importe de la cuota sindical correspondiente. El afiliado pasará a la Dirección del Centro un cupo en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o el Sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota por un período de un año, salvo error en contrario y el número de cuenta corriente o el bruto a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección del Centro entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la misma, si la hubiera.

Según lo establecido en el 423 y el objeto de favorecer a las Centrales Sindicales, éstas tendrán derecho de sueldo a la representación que ostente, a la liberación de los siguientes trabajadores:

- U.G.T.: 3 trabajadores liberados
- CC.OO.: 1 trabajador liberado
- U.S.O.: 1 trabajador liberado
- U.G.S.: 1 trabajador liberado

Una vez reincorporados al trabajo los trabajadores acogidos a esta situación, tendrán derecho a que se les respete su puesto y turno de trabajo.

La liberación de los trabajadores señalados anteriormente se entenderá dentro del límite de representación de este Convenio.

Artículo 36.- Asambleas

Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, por la Unión Sindical o su Delegado y, en su defecto, por el 25 por ciento de la plantilla, debiendo atender en su caso, a lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

En las Centras de trabajo podrá celebrarse asamblea ordinaria cada año. Los convenios deberán convocar a la Dirección y/o Administración del Centro con propósito de reunir a la asamblea con una antelación mínima de ochenta y ocho horas. En el caso de Asambleas extraordinarias, se entenderá lo siguiente:

Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

- Para ser informados de la marcha de las negociaciones colectivas o adoptar decisiones al respecto.
- En supuestos de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal, para recibir información y pronunciarse sobre el particular.

En los casos anteriores, si los administradores lo requieren, en cualquier ocasión previa podrá convocarse una asamblea previa de información.

El lugar de reunión será en el Centro de trabajo y dentro de las horas de prestación laboral, respetando los mínimos establecidos, con los límites a que se refiere el artículo 34.

Artículo 36.- Negociación colectiva

Tendrá derecho a la negociación colectiva aquellas Centrales Sindicales que hayan obtenido en las últimas elecciones sindicales celebradas en la AEM, una representación superior al 20 por ciento sindical o al 10 por ciento a nivel de Comunidad Autónoma, por el Sindicato o Sindicatos correspondientes a este límite. Los miembros de la Comisión Negociadora, representantes de los trabajadores, serán elegidos de los representantes laborales durante el tiempo que dure las negociaciones del Convenio, siempre que estén incluidos en el ámbito personal del mismo.

Artículo 37.- Local Sindical

Los Comités de Empresa, así como las Secciones Sindicales, deberán disponer de un local apto para el desarrollo de sus actividades, con arreglo a las disponibilidades presupuestarias, así como al material y mobiliario adecuado.

El Centro facilitará, en el local de que se trate, según régimen de uso será igual al que se aplica a los restantes Servicios del Centro.

En la primera reunión de la Comisión Paritaria, deberá observarse un momento interpretativo del presente acuerdo.

Artículo 38.- Comité de Empresa. Funciones

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal deberán ser informados previa a la realización, por la Dirección y/o Administración, que oportuna documentación necesaria, en los siguientes supuestos:

- Reestructuración de plantillas y como normas y regulativas, definitivas o temporales de aquellas.
- Reducción de jornada, así como traslado vital o personal de administrativos.
- Planes de formación de la Empresa.
- Implementación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Sistemas de tiempos, establecimiento de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Las actuaciones que puedan tener en el colectivo de trabajadores.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal se reunirán con la Dirección del Centro dentro del mes siguiente a la firma de este convenio, para establecer las normas con arreglo a las cuales se informará a todos los relaciones entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 39.- Derechos y garantías

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa los siguientes derechos y facultades:

Disponer de un crédito de horas económicas redistribuidas a cada miembro sobre el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 20 trabajadores: 20 horas.
- De 21 a 100 trabajadores: 25 horas.
- Mas de 100 trabajadores: 30 horas.

De no incluirse en el cómputo horario los reuniones convocadas a instancia de la Dirección.

El Comité de Empresa podrá acordar la distribución de horas en uno o varios de sus componentes, notificándola a la Dirección del Centro, justificando el objeto de su actividad y comprometiéndose a su posterior ejecución en el ámbito del Centro.

Responsabilidad de los Comités de Empresa para informar durante la jornada laboral a los trabajadores que representen, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

Para utilizar las horas acordadas anteriormente, tendrá una comunicación a la Dirección y/o Administración del Centro y de justificación de su actividad, del tiempo empleado.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones hasta después de un año de su cese, siempre que el despido o sanción se base en la acusación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra medida por causas graves o muy graves afectadas a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio para el que se deberá instruir, dándose los oportunos audiencias al personal trabajador, Comité de Empresa y representantes delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca. La resolución de la Dirección será recurrible en la jurisdicción competente.

En ningún caso se podrá tramitar a ningún delegado o miembro del Comité de Empresa, salvo que exista resolución firme de la autoridad laboral competente o a petición del trabajador.

Los delegados de los trabajadores y los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir folletos, periódicos e impresos de carácter laboral social entre los trabajadores, sus familiares o la Dirección del Centro.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40.-

De conformidad con lo que previene el Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación profesional en el trabajo, los trabajadores afectadas por el presente Convenio tendrán los siguientes derechos y beneficios, según los niveles de formación que se indican a continuación:

- Estudios para la obtención de un título académico o profesional:
- Becas.- Para concurrir a cursos de formación de personal retribuido que cumplan el día del curso o prueba y el día laborable inmediatamente siguiente.
- Turnos preferencia para elegir turno de trabajo. En este caso, se tendrá en cuenta las posibilidades del Servicio.
- Beneficios.- Podrá solicitar permisos retribuidos para la preparación de exámenes que se celebrarán en ningún caso de diez días naturales al año.

Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previa informe de los representantes de los trabajadores; estos conjuntamente con la Dirección del Centro, determinará las condiciones para el disfrute de estos permisos, y un especial, el grado de representatividad necesario para su concesión.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador cumpla de forma satisfactoria, que cumpla con regularidad las condiciones para la obtención del título correspondiente.

Artículo 41.- Curso de perfeccionamiento profesional

Derechos:

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.
- En el supuesto anterior, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.
- A la concesión del oportuno permiso no retribuido para su formación profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Beneficios:

- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a este clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.
- Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se deberá a salvo la preferencia que establece el artículo 33.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto en el caso de que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse al periodo para la preparación de exámenes a este tipo de vacaciones.

Artículo 42.- Cursos de especialización profesional y reciclaje

La AEM facilitará en colaboración con los cursos de formación tecnológica y F.P. para el personal acogido al presente Convenio y en todo a los siguientes criterios, teniendo siempre en cuenta las nuevas necesidades que surjan en el proceso de transferencia o de adaptación e integración en el Inaah:

- 1º. Profesionalización de todo el personal.
- 2º. Incentivación del mismo, mediante vías de promoción profesional y laboral.
- 3º. Unificación del mayor número posible de categorías existentes.
- 4º. Actualización del personal al presente.

De acuerdo con estas necesidades, la AEM garantizará con los Institutos de referencia el desarrollo de estos cursos en sus Centros.

Artículo 43.- Comisión de Formación

Se creará una Comisión de Formación y Promoción Profesional, que estará compuesta paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes de este Convenio y de la Administración. Dicha Comisión de Formación y Promoción Profesional, determinará las exigencias culturales y profesionales que debe reunir el personal al que afecta este Convenio.

Artículo 44.- Seguridad e Higiene en el Trabajo

La Administración y los Sindicatos asumen en la necesidad de potenciar las acciones técnicas preventivas en favor de la salud de los trabajadores en base a los acuerdos firmados en el ASB. Por ello se establece lo siguiente:

1.- Política de Seguridad e Higiene

El progreso de la Sanidad y la conservación de la salud humana constituyen un deber socialmente compartido. En el desarrollo de la vida, siempre, cada individuo cuenta con las posibilidades inherentes de respuesta en sus variadas etapas de la existencia socio-profesional, y es, el trabajo, genera una desigualdad en la muerte.

Habitualmente, se plantea que los accidentes o las malas condiciones de trabajo son fenómenos que sólo deben procurarse a colectivos laborales concretos -- que se ven directamente afectados. Esto no es así, sino que la trascendencia social de estos hechos adquiere una dimensión relevante, o incluso que sume la responsabilidad al respecto de la opinión pública y por tanto de los que eligen, que el trabajo no sea de las facetas más importantes de la vida humana, y por ello, al trabajador, a un nivel está sujeto a una serie importante de riesgos.

El personal sanitario, como cualquier trabajador, está sometido a riesgos específicos y peligrosos de una gran trascendencia. Por consiguiente, estas acciones han sido pensadas, en atención a una metodología específica de estudio de las condiciones de trabajo comparables a las realizadas por sectores más avanzados (minería, construcción, pesca, químic, etc.).

Desde ahora, todas las medidas de trabajadores, condiciones de trabajo, etc. habiéndose dividido en los parámetros ligados en un hospital y como consecuencia del mismo, se refieren a una situación de adaptación que genera en ellos una idea de su salud a su indefinición frente a una nueva etapa que les ha supuesto la enfermedad. Al igual que a los trabajadores, el local-espacio-entorno y personas, pueden convertirse para las personas hospitalarias en posibles amenazas si no están correctamente, no están organizadas o no se encuentran en las debidas condiciones. El hospital tiene el deber de proporcionar un entorno, a sus necesidades preventivas a los riesgos para la salud que la actividad hospitalaria genera.

La O.N.S. define que la medicina del trabajo debe vigilar el mantenimiento y mejoramiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores.

La Constitución en el Art. 43.1 reconoce el derecho de los ciudadanos a la protección a la salud. Las condiciones de trabajo se relacionan con la Seguridad e Higiene desde el momento en que ningún trabajador en el desarrollo de sus tareas sea sometido a una exposición de cualquier tipo de factores de riesgo que identifique como: químicos, físicos, biológicos y psicosociales que interfieran en contradicción con la Constitución, así como con otros artículos anteriores. La obligación del hospital en facilitar las acciones preventivas a los riesgos para la salud que se prevén actividades genera. Ante la situación, se considerará adecuado en la época actual limitar el ámbito de las Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo en el conjunto clínico de la higiene y seguridad del trabajo, que se deberá desarrollar y por ello se aplican en el concepto de la seguridad en el hospital.

2.- Comité de Seguridad e Higiene

Los Comités de Seguridad e Higiene velarán por la protección y promoción de la salud de los trabajadores, participando además en la elaboración y control de la Seguridad de los Centros.

Podrán afirmar que tradicionalmente existen en riesgo de padecer cualquiera de las enfermedades o accidentes en los siguientes grupos:

- Enfermedades infecciosas y parasitarias.
- Daños por contacto con productos químicos y desinfectantes.
- Enfermedades producidas por radiaciones ionizantes.
- Problemas relacionados con curvas de trabajo, oscuridad o fatiga, especialmente relacionadas en el personal de enfermería.
- Utilización de sustancias cancerígenas o mutágenas.

Mientras tanto se actualiza la legislación, los artículos y límites de exposición de riesgos deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares con arreglo a los nuevos conocimientos y datos científicos e interactivos, teniendo en cuenta cualquier cambio de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3.- Organización y Participación

El Comité de Seguridad e Higiene, en aquellos Centros con más de 50 trabajadores afectados por el Convenio, estará constituido paritariamente, por un representante de la Administración y cuatro representantes de la parte social. Estos límites se designarán de la siguiente forma: 1 representante del Comité de Empresa y el resto estará representado por un miembro de cada Sindicato con representación en la organización colectiva. En aquellos Centros donde convengan los 4 Centros Sindicales con derecho a representación, se designará un representante tanto de la Administración como de la parte social se aplicará a 3 miembros (por la parte social 1 representante del Comité de Empresa y 1 representante por cada Central Sindical representativa). En los Centros donde no existan Comités de Empresa, se aumentará el número de la Central Sindical representativa. En los Centros donde no existan Secciones Sindicales, aumentarán los miembros los representantes del Comité de Empresa, hasta un número no superior a 4.

En cuanto a las funciones y régimen de funcionamiento de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la Normativa vigente.

En aquellos Centros con menos de 50 trabajadores afectados por el Convenio, existirá un Delegado de Seguridad e Higiene. Dicho Delegado será uno de los trabajadores del Centro. A fin de que en estos casos la representación siga siendo paritaria, la Dirección o Administración de los Centros designará una persona para que ejerza conjuntamente las funciones de Delegado de Seguridad e Higiene, con el representante laboral designado.

3.1.- La Dirección de los Centros afectados por el presente Convenio, estará obligada a presentar al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de cada uno de ellos, un plan de seguridad y salud laboral, cuyo objetivo será hacer desaparecer los factores de riesgo.

3.2.- Los Comités de Seguridad e Higiene participarán tanto en la elaboración, como en el control y seguimiento de dicho plan.

3.3.- FUNCIONES

Además de lo establecido en la Normativa vigente, el Comité de Seguridad e Higiene, tendrá las siguientes funciones:

- 3.3.1.- Promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene.
- 3.3.2.- Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deberán figurar en el Reglamento de Higiene Interna de los Centros o en su defecto, en todo caso, que reflejados el plan de seguridad e higiene a aplicar en cada Centro.
- 3.3.3.- Velar porque en los Centros se cumpla, tanto la legislación vigente en materia de seguridad e higiene como el plan.
- 3.3.4.- Estudiar y promover, previo informe de las investigaciones realizadas por los técnicos de los Centros sobre accidentes laborales, las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, etc. En aquel trabajo que después de efectuadas las mediciones pertinentes, sea declarado insalubre, tóxico, nocivo o peligroso, velará para que el estudio de prevención se plantee en el siguiente orden:
 - a) Modificación de procesos, de manera que se evite la generación, emisión y transmisión del riesgo.
 - b) Encapsulamiento del punto u operación generadora, evitando la presencia de personas ajenas.
 - c) Reducción de los tiempos de exposición.
 - d) Utilización de protecciones de protección personal.
- 3.3.5.- Solicitar la colaboración de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones Públicas dedicadas a este fin, en la implantación e inspección de medidas de protección individual y colectiva.
- 3.3.6.- Llevar una estadística sobre la de los casos notificados, accidentes, lesiones de seguridad, etc., responsabilidades y los trabajadores resistentes a la exposición de medidas de protección individual y colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad. La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tableros de anuncios.
- 3.3.7.- Sus miembros estarán obligados a guardar sigilo profesional.

3.4.- COMPETENCIAS

Los competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

- 3.4.1.- Participación tanto en la elaboración como en el control y seguimiento posterior de dicho plan.
- 3.4.2.- Establecer los casos de riesgo que conllevan las Unidades específicas de cada Centro.
- 3.4.3.- Derecho a la información que solicite, siempre y cuando ésta esté referida a lo expresado en el punto 3.1. Además podrá solicitar de los Centros:
 - Bibliografía referida a legislación, normas, reglamentos, etc. a nivel nacional e internacional.
 - Bibliografía en general referida a lo expresado en el punto 3.4.1.

Todos aquellos medios en general que se precisen, referido a lo expresado en el punto 3.4.1. y siempre según las disponibilidades del Centro.

3.4.4.- Derecho a conocer previamente y antes de su realización, los proyectos de los centros, relativos tanto a la construcción de nuevas instalaciones o modificaciones de las actuales, como a la modificación o introducción de un nuevo proceso laboral.

En estos casos, serán informados de todos los agentes químicos y biológicos que sean utilizados e vayan a utilizarse en el proceso laboral, no se permitirá su utilización hasta que todo el personal encargado de manipularlos conozca los riesgos a los que están sometidos y hayan analizado perfectamente las normas de prevención dictadas a tal fin.

3.4.5.- Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán de tiempo para ejercer sus funciones dentro de su jornada laboral. Esta, en su totalidad, nunca podrá ser superior a las horas que le correspondieran a 2 miembros del Comité de Empresa.

3.4.6.- Derecho a la formación específica del personal. Programa de formación gratuita y permanente del personal, promoviendo la más completa información en materia de Seguridad e Higiene en todo el personal de la institución, facilitando instrucción adecuada antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él pueden observarse así como sobre la forma, métodos y programas que deben observarse para prevenirlos y evitarlos, con la posibilidad de poder recurrir e organizarse, entidades y personas físicas y jurídicas que colaboren en la realización de estos cursos.

6.- Servicios Técnicos y Organos Especializados.

- 4.1.- El plan de seguridad y salud laboral a elaborar por cada centro y cuyo objeto será hacer desaparecer las fuentes de riesgo, deberá contemplar, entre otros las siguientes apartados:
 - 4.1.1.- Seguridad en las relaciones enfermería/paciente.
 - 4.1.2.- Seguridad en la atención al paciente bajo tratamiento farmacológico.
 - 4.1.3.- Seguridad en la utilización de los equipos electrónicos y otras instalaciones.
 - Análisis y diagnóstico del Centro en materia de equipos electrónicos e instalaciones.
 - Programas específicos de actuación.
 - Programas de mantenimiento preventivo.
 - 4.1.4.- Seguridad frente a las radiaciones.
 - Clasificación de las instalaciones según la legislación vigente.
 - Evaluación de riesgos.
 - Protección personal.
 - Estudios para la reducción de los tiempos de exposición.
 - 4.1.5.- Seguridad contra incendios.
 - Análisis y diagnóstico del Centro (medidas de protección activa y pasiva).
 - Programas específicos de actuación.
 - Programas de mantenimiento preventivo.
 - 4.1.6.- Catástrofes.
 - Hospitalaria.
 - Extrahospitalaria.
 - Programa de mantenimiento del personal.
 - 4.1.7.- Infección Hospitalaria.
 - Análisis y diagnóstico del Centro.
 - Programa de control de la infección hospitalaria.
 - 4.1.8.- Salud Laboral.
 - Investigación de los causas de accidentes de trabajo.
 - Estudio epidemiológico de la población (se adjunta formato de historia de salud).
 - Estudio de las lesiones debidas al trabajo que se ha desarrollado.
 - Programa de prevención.
 - 4.1.9.- Información.
 - El plan debe contemplar necesariamente los canales de información adecuados que garanticen su cumplimiento.
 - 4.2.- En la elaboración de lo señalado en el punto 4.1., la Dirección de cada centro podrá designar al personal técnico más apropiado; tener comisiones o bien solicitar colaboración de los departamentos de Seguridad e Higiene e Instituciones Públicas dedicadas a estos fines.
 - 4.3.- Dado que los trabajadores de la Sanidad Pública deben realizar un esfuerzo de adaptación ante los cambios y ante los riesgos evidentes que el tabaco y el alcoholismo conllevan para la salud pública, se encargarán con las Direcciones de los Centros, la realización de campañas de información orientadas a que los trabajadores estén motivados e informados plenamente de dichos riesgos, introduciendo así un régimen que haga disminuir el hábito del consumo de tabaco y alcohol de los trabajadores en una primera fase. Posteriormente, se prohibirá el consumo del alcohol y tabaco en los centros, estableciéndose espacios reservados o fumadores perfectamente señalados.
- 5.- Atención Sanitaria en los Centros.
- 5.1.- Por el personal facultativo del Organismo se realizará periódicamente, al menos una vez al año, los exámenes de salud necesarios y algunas funciones preventivas sean necesarias para la salud de los trabajadores.
 - 5.2.- Con el fin de concretar lo señalado en el punto 5.1. los exámenes de salud deberá contemplar:
 - 5.2.1.- Examen de salud de los trabajadores recientemente contratados y examen periódico en función del riesgo que plantea el medio ambiente de trabajo y del estado de salud personal del trabajador.
 - 5.2.2.- Exámenes de salud a los trabajadores que resuman el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud y antes de que se le asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para los trabajadores u otras personas con la finalidad de descubrir los riesgos profesionales eventuales de cualquier tipo para la salud y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
 - 5.2.3.- Exámenes de salud al finalizar la asignación de los trabajadores a tareas que entrañan riesgos a largo plazo para la salud.
 - 5.2.4.- Se adaptarán disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores, y para evitar que los exámenes sean utilizados con fines discriminatorios o distintos al de la protección de la salud laboral.
 - 5.2.5.- Todo trabajador deberá ser informado de manera conveniente y adecuada de los resultados de los exámenes de salud e los que haya sido egresado, así como de los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Estas informaciones podrán comunicarse a su oficina de cabecera cuando correspondiere, y en su caso con el consentimiento del trabajador y después de que éste haya tenido conocimiento de la situación. Esta comunicación no deberá contener información alguna de índole médico; según las normas, podrá indicar una opción para el puesto de trabajo prevista a bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones que están contraindicadas temporal o definitivamente.
 - 5.2.6.- Al término de un examen médico prescrito destinado a determinar la aptitud para un puesto de trabajo dado, el médico que lo haya realizado deberá comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al Organismo respectivamente.

5.2.7.- Cuando el consentimiento de un trabajador en su puesto de trabajo está contraindicado por motivos de salud del mismo, el Servicio de Salud, colaborará en la búsqueda de otra colocación en el Centro o en el Organismo u otro tipo de solución apropiada.

6.3.- El Personal Facultativo anteriormente referido, si así lo establece el Comité de Seguridad e Higiene, será elegido por las tres cuartas partes de dicho Comité, o en caso de delegados de Seguridad e Higiene, por unanimidad con el representante designado por la Dirección o Administración.

6.4.- Esta personal, a petición del Comité de Higiene y Seguridad, y en el porcentaje señalado en el punto anterior, controlará el estado de los trabajadores en atención de I.T. Admisión, podrá recibir informes de vinculantes a fin de investigar los factores laborales involucrados en la patología común de aquellos trabajadores que tengan un considerable índice de absentismo laboral, especificando un dicho informe la posible relación causal entre ambos.

6.5.- Cada dos meses, los Servicios de Salud emitirán un informe estadístico sobre el índice de absentismo y su posible relación con los factores de riesgo laboral.

6.- Regimenes de Jubilación.

6.1.- En el plano de tres meses a partir de la publicación del presente convenio, se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en aquellos centros donde no existieran, siendo sus funciones y régimen de funcionamiento según lo dispuesto en la legislación vigente.

6.2.- El plan de Seguridad y Salud Laboral estará elaborado en un plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del presente convenio, estableciéndose los orden de prioridades en su consecución a dilatar en cada centro.

6.3.- Se realizarán cursos de formación en materia de Seguridad e Higiene a cargo de la Administración en el presente año, en número igual de uno o dos y con la participación de dos a cuatro trabajadores por centro, bien a nivel nacional, regional o autonómico en función de lo que permitan las créditos presupuestarios y los niveles autonómicos a cada centro.

Artículo 45.- Faltas y sanciones

Se aplicará en su caso el régimen disciplinario, lo que se establece en el capítulo II del Acuerdo Marco para el personal laboral de la Administración Civil del Estado y sus Organismos Autónomos (B.O.E. de 5 de Mayo de 1984).

En lo no regulado en el capítulo II del Acuerdo Marco antes mencionado, se estará a lo establecido en la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46.- Jubilación

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 60 años.

Esta edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia de la cotización a la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada a los 55 años, se les abonará, por cada año que les falte hasta cumplir los 60 años, la cantidad de 5.250 pesetas, hasta un límite máximo de 70.000 pesetas.

Se estará a lo que se dispone para el personal laboral de la Administración Pública y de sus Organismos Autónomos.

Artículo 47.- Puestos compatibles en los Centros dependientes de la AEP

Los trabajadores a los que afecta el presente Convenio y que estén desempeñando funciones o participando en actividades desarrolladas en los centros de su categoría, tendrán opción a acceder a puestos de trabajo que se consideren compatibles en su Centro, para lo cual la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, hará un estudio de estos puestos.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado.

Artículo 48.- Comedores

La Comisión Paritaria realizará las gestiones oportunas, una vez vigente el presente Convenio, tendente a la inauguración de todos los trabajadores que lo soliciten, por unidad familiar, en la Cooperativa de Consumo del Instituto Nacional de Industria e Institución similar.

Artículo 49.- Reposo de trabajo

La Administración de los Centros detendrá de reposo de trabajo a los diferentes grupos de trabajadores, que como mínimo será:

- Personal sanitario; 2 uniformes anuales.
- Limpieza; personal de cocina, personal de oficina, etc. dos uniformes por año.
- Camareros, ordenanzas y porteros, dos uniformes cada dos años, uno de invierno y otro de verano.

La ropa de trabajo irá acompañada de cuidado específico para cada categoría existente.

Se procurará que los trabajadores dependientes de este Organismo tengan uniformes iguales.

Artículo 50.- Cafetería

En los Centros donde no exista cafetería, se habilitará un local adecuado para que el personal pueda permanecer durante el tiempo destinado a tomar el té

cedillo. En estos Centros se podrán estudiar las propuestas de creación de cafeterías en régimen de arrendamiento.

En los contratos de arrendamiento de cafeterías se estará a lo dispuesto en las normas de funcionamiento de la AEM.

En los nuevos contratos de arrendamiento y en la renovación de los existentes, se tendrá en cuenta la prohibición de servir bebidas alcohólicas.

Artículo 51.- Preámbulo.

Para la Comisión Paritaria se acordará los trámites oportunos para la obtención de un fondo destinado a préstamos para el personal.

Artículo 52.- Fallos de cumplimiento

En caso de incumplimiento de un trabajador, el Organismo deberá o quien legalmente corresponda, una indemnización de una mensualidad. Si el incumplimiento ocurriera en prestación de servicios o como consecuencia del mismo, la indemnización que deberá pagar legalmente corresponda, será de tres mensualidades.

COMISION PARITARIA

Existirá una Comisión Paritaria, con las funciones y régimen de actuación que se establecen en los artículos siguientes:

Artículo 53.- Composición

- Representantes de la Administración: 9 miembros
- Representantes de los trabajadores: 9 miembros distribuidos según correspondencia, entre las Sindicatos firmantes del Convenio.

Serán secretarios de vocales de la Comisión, uno nombrado por cada parte. El nombramiento tendrá validez para una sola sesión, debiendo repetirse la designación en la siguiente.

Artículo 54.- Reglamento de funcionamiento

La Comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causas serias y graves que afecten a los intereses generales de las partes afectadas por este Convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos con 10 días de antelación y deberá incluir, necesariamente, el orden del día. Dicha convocatoria se firmará con copia de recibo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, para ser válidos, requerirán la conformidad, por mayoría absoluta, de cada una de las partes.

Artículo 55.- Funciones

Las funciones de la Comisión Paritaria:

- 1.- La interpretación de la totalidad de las cláusulas del convenio.
- 2.- La vigilancia del cumplimiento de las partes.
- 3.- El estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- 4.- Cursar a la Administración de la gestión de personal, la Administración facultativa, a petición de la Comisión Paritaria, la información de los gastos de huelga ordinaria y de la masa salarial correspondiente las mismas y su distribución.
- 5.- Cuantificar otras actividades tendientes a la mejor eficiencia productiva del convenio o venga establecidas en su texto.

Ambas partes convienen en dar asistencia a la Comisión Paritaria de cuentas claras, discrecionales y confiables pudiendo producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.

La Comisión Paritaria estudiará las condiciones de pólizas de seguro que se recobren de distintos seguros aseguradoras, a fin de que la Administración contrate una póliza, previa las informaciones de las Empresas aseguradoras, que cubra primas por jubilación y otras condiciones que puedan mejorarse.

La Comisión Paritaria elaborará y elevará propuestas al Ministerio de Economía y Hacienda, sobre la aplicación del fondo de la bolsa de actuación ordinaria de la AEM.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- La Administración constituirá un comité de control al volumen total de copias de los trabajadores de la AEM y actualizar los nuevos contratos de contratación, de acuerdo con la regulación dada por la Ley 28/1984 y las disposiciones del artículo 15 del AEM, informando a los Comités Sindicales representativos de acuerdo con lo que establece el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Estas contrataciones estarán siempre sujetas al crédito que para estas obligaciones figure en la distribución de la masa salarial.

Segunda.- Todas las pólizas se actualizarán como anualidades e importes fijos, sin que se permita ninguna clase de derivas sobre las retribuciones asignadas al puesto de trabajo.

Tercera.- Caso de que la Administración estableciera, por norma o acuerdo de carácter general, una equiparación en importes y demás condiciones de las indemnizaciones por causa del sustrato del personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos con las de los Funcionarios, según clasificación de las categorías del personal laboral a los grupos de Funcionarios del Decreto 1344/84, el personal laboral de la AEM se acogiera a dicha equiparación, con las procedencias y condiciones establecidas en la disposición o acuerdo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Al personal laboral que presta sus servicios en el Hospital de Enfermedades del Tórax "Narciso Bertrán", en Ormaiztegui, de los salarios establecidos en el presente Convenio, se les aplicará el incremento del 0,5% sobre las cantidades consolidadas y remuneradas en 1984, por aplicación del AEM.

Segunda.- En el Anexo IV se establece la distribución de la masa salarial para 1985, sin que ello suponga que su aplicación por conceptos se establezca de manera definitiva, pudiendo suplirse los déficits de cada partida con los superávits de otras, siempre que en su conjunto no se supere el total de la masa salarial aprobada. Del desarrollo del gasto de la masa salarial establecida se dará cuenta a la Comisión Paritaria.

Tercera.- Se perderá el derecho a la reducción de jornada, en aquellos casos en que tal reducción no sea utilizada para los supuestos que se ha convenido.

Cuarta.- Producida ya la entrada en vigor de la Ley 55/1984, de 26 de Diciembre sobre incompatibilidad del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (R.O.L. nº 4 de 4 de Enero de 1985), la Administración y los Comités Sindicales hacen referencia expresa a la misma y a su plena aplicación al personal afectado por el ámbito de este Convenio.

Quinta.- Entre los importes que comprende la masa salarial se incluye el de 87.500.000 de pesetas, a deducir de la partida de 2.000 millones de pta., a que se hace referencia en el artículo 10 de la Ley 50/1984, de 30 de Diciembre, en concordancia con el AEM de 8-10-1984, con la finalidad de aproximar a los colectivos incluidos en el Convenio a las retribuciones vigentes en ámbitos Funcionales y Agrarios análogos.

DISPOSICIONES FINALES

Dispos. supletoria:

Las Normas del presente Convenio regularán las relaciones entre el Organismo y sus trabajadores, con carácter preferente y prioritario a otras Disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que el Convenio establece especialidades en la regulación de determinadas condiciones de establecimiento de unidades de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorio de medicina clínica.

Con carácter supletorio y si lo no previsto, se aplicarán las disposiciones de la Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1978, del Estatuto de los Trabajadores, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 16 de marzo de 1973 y demás legislación aplicable y se estará según a aquellas Normas que regulan las derivas del personal laboral de la Administración Civil y sus Organismos Autónomos y Normas de desarrollo, siempre que sean con carácter de aplicación general.

Las Comisiones Sindicales firmantes de este Convenio confirman su firme petición de que la revisión salarial del personal, en la influencia sobre los límites establecidos por el Gobierno, sea también en cuenta para mantener la coherencia del sistema del personal. Por su parte, los representantes de la Administración se refieren a la declaración genérica del AEM, contenida en el Capítulo III, Art. 9 de las Acreditaciones Tripartitas, que textualmente dice:

"2. La desviación que pudiera producirse sobre la provisión de inflación para 1985 será también en cuenta como masa global real de retribuciones de los empleados públicos, sobre la que se aplicarán los aumentos para 1985".

ANEXO I

Tablas de Salario Base

Categoría	Importe Anual 14 pagas	Importe Mensual
Grupo A.- Personal Sanitario		
Títulos Superiores:		
Director Médico.....	520.300	37.170,
Jefe Sección o Adjunto Clínico.....	520.300	37.170
Médico Asistente.....	520.300	37.170
Médico Especialista.....	520.300	37.170
Facultativos y Especialistas.....	520.300	37.170
Médico.....	520.300	37.170
Títulos de Grado Medio:		
Jefe de Enfermería.....	520.300	37.170
A.T.S. Especializado.....	520.300	37.170
A.T.S. Médico.....	520.300	37.170
Practicante.....	520.300	37.170
Parafarm.....	520.300	37.170
Sub Títulos:		
Auxiliar Sanitario Especializado Grado de Arquero.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Tec. Rayos X.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Tec. Radiograf.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Fisiot. Resp.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado en Quirófano.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Radioterapia.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Electroradiograf.....	520.300	37.170
Médico Especialista.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Medicina Nuclear.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado. Farmacia.....	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado. Higiene Sanitaria.....	520.300	37.170

Categoría	Importe Anual 14 pagas	Importe Mensual
Auxiliar Sanitario Especializado. Mismo de Servicio en H. E. T.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado. Técnico de Laboratorio.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado. Nuevo Servicio sin Func. Espec. Smit.	520.300	37.170
Monitor Ocupacional.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario en Hospitales.	520.300	37.170
Auxiliar de Clínicas en Hospitales.	520.300	37.170
Parafarmacéutico.	520.300	37.170
Diagnóstico Preclínico.	520.300	37.170
Auxiliar de Clínicas en Dispensarios.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado en Dispensarios.	520.300	37.170
Auxiliar de Enfermería.	520.300	37.170
Grupo B.- Personal Administrativo		
Jefe de Sección.	652.634	46.631
jefe de Oficina o dependiente.	520.300	37.170
Oficial Administrativo.	520.300	37.170
Auxiliar de Archivo y Biblioteca.	520.300	37.170
Auxiliar Administrativo.	520.300	37.170
Secretaría de Servicio.	520.300	37.170
Grupo C.- Personal Subalterno		
Jefe de Personal Subalterno.	520.300	37.170
Consejero o Portero.	520.300	37.170
Ordenanza.	520.300	37.170
Vigilante nocturno.	520.300	37.170
Grupo D.- Personal de Servicios Generales		
Jefe de cocina.	520.300	37.170
Cocinero.	520.300	37.170
Ayudante de cocina.	520.300	37.170
Telefonista.	520.300	37.170
Encargado o Jefe de limpieza.	520.300	37.170
Encargado Lavadero, reparo y plancha.	520.300	37.170
Encargado Servicios Generales.	520.300	37.170
Ordnanza.	520.300	37.170
Cocinera.	520.300	37.170
Planchadora.	520.300	37.170
Plancha de cocina.	520.300	37.170
Camarero/a.	520.300	37.170
Preparador/a.	520.300	37.170
Limpieza.	520.300	37.170
Lavadora.	520.300	37.170
Otro personal cualificado.	520.300	37.170
Informadora-Recepcionista.	520.300	37.170
Grupo E.- Personal Servicios Varios		
Jefe de Taller.	520.300	37.170
Electricista.	520.300	37.170
Calefactor.	520.300	37.170
Fontanero.	520.300	37.170
Conductor 1º Especial.	520.300	37.170
Conductor 2º.	520.300	37.170
Albañil.	520.300	37.170
Carpintero.	520.300	37.170
Pintor.	520.300	37.170
Jardinero.	520.300	37.170
Pelujero-Barbero.	520.300	37.170
Reparista de Lavadero.	520.300	37.170
Ayudante de Oficina.	520.300	37.170
Pedra.	520.300	37.170
Grupo F.- Personal Religioso		
Capellán.	520.300	37.170

HOSPITAL DE LA PRINCESA

Categoría	Importe Anual 14 pagas	Importe Mensual
Grupo A.- Personal Sanitario		
No Titulados:		
Auxiliar Sanitario Especializado. Mismo Autopsia.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado Mismo. Fotografía.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado. Tecn. Laboratorio.	520.300	37.170

Categoría	Importe Anual 14 pagas	Importe Mensual
Auxiliar Sanitario Especializado. en Hospitales.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario en Hospitales.	520.300	37.170
Grupo B.- Personal Administrativo		
Jefe de Departamento Administrativo.	626.022	37.573
Jefe de Oficina.	520.300	37.170
Oficial Administrativo.	520.300	37.170
Auxiliar Administrativo.	520.300	37.170
Grupo C.- Personal Subalterno		
Ordenanza.	520.300	37.170
Grupo D.- Personal Servicios Generales		
Jefe de Cocina.	520.300	37.170
Cocinero.	520.300	37.170
Informadora-Recepcionista.	520.300	37.170
Telefonista.	520.300	37.170
Encargado o Jefe de Limpieza.	520.300	37.170
Encargado de Lavadero, reparo y plancha.	520.300	37.170
Otro personal cualificado.	520.300	37.170
Cocinera.	520.300	37.170
Planchadora.	520.300	37.170
Plancha de cocina.	520.300	37.170
Camarero/a.	520.300	37.170
Preparador/a.	520.300	37.170
Limpieza.	520.300	37.170
Grupo E.- Personal Servicios Varios		
Jefe de Taller.	520.300	37.170
Electricista.	520.300	37.170
Calefactor.	520.300	37.170
Fontanero.	520.300	37.170
Albañil.	520.300	37.170
Carpintero.	520.300	37.170
Pintor.	520.300	37.170
Pelujero-Barbero.	520.300	37.170
Reparista de Lavadero.	520.300	37.170
Pedra.	520.300	37.170
Grupo F.- Personal Religioso		
Capellán.	520.300	37.170
HOSPITAL DEL PRINCE JOSE		
Grupo A.- Personal Sanitario		
No Titulados:		
Auxiliar Sanitario Especializado Mismo. Fotografía.	520.300	37.170
Auxiliar Sanitario Especializado. Mismo Servicio.	520.300	37.170
Auxiliar de Clínicas en Hospitales.	520.300	37.170
Parafarmacéutico.	520.300	37.170
Grupo B.- Personal Administrativo		
Jefe de Oficina.	520.300	37.170
Oficial Administrativo.	520.300	37.170
Auxiliar Administrativo.	520.300	37.170
Grupo C.- Personal Subalterno		
Vigilante Nocturno.	520.300	37.170
Consejero o Portero.	520.300	37.170
Grupo D.- Personal de Servicios Generales		
Jefe de Cocina.	520.300	37.170
Ayudante de Cocina.	520.300	37.170
Informadora-Recepcionista.	520.300	37.170
Telefonista.	520.300	37.170
Encargado o Jefe de Limpieza.	520.300	37.170
Encargado de Servicios Generales.	520.300	37.170
Otro personal cualificado.	520.300	37.170
Cocinera.	520.300	37.170
Plancha de Cocina.	520.300	37.170
Plancha de Plancha.	520.300	37.170
Preparador/a.	520.300	37.170
Lavadora.	520.300	37.170
Limpieza.	520.300	37.170

Categoría	Importe anual 14 pagas	Importe mensual
Grupo E.- Personal de Servicios Varios		
Electricista.....	520.380	37.170
Calefactor.....	520.380	37.170
Pintor.....	520.380	37.170
Albañil.....	520.380	37.170
Carpintero.....	520.380	37.170
Pintor.....	520.380	37.170
Jardinero.....	520.380	37.170
Ayudante de Oficinas.....	520.380	37.170
Peón.....	520.380	37.170
Grupo F.- Personal Religioso		
Capellán.....	520.380	37.170

ANEXO II

Unidad de Inductivo de Plaza

Grupo A.- Personal Sanitario

Titulados Superiores:

Director Médico de Hospitales.....	2.199.836	157.874
Director Médico. Centro Maternal.....	862.364	70.184
Jefe de Servicio Adjunto Clínico.....	1.724.576	128.194
Médico Ayudante.....	1.437.436	102.674
Médico Especialista.....	1.418.712	104.608
Facultativo y Especialista.....	1.321.304	94.376
Médico en Dispensario y Centro Maternal.....	707.916	50.568

Título de Grado Medio:

Jefe de Enfermería.....	786.352	56.168
A.T.S. Especializado en Centro Maternal.....	586.636	41.917
A.T.S. Especializado en Hospital.....	649.234	49.231
Enf. S. Médico en Hospital.....	626.180	45.370
A.P.S. Médico en Dispensario.....	563.944	39.594

No Titulados:

Auxiliar Sanitario Especializado. Nono de Autopsia.....	484.764	34.626
Auxiliar Sanitario Especializado. Tecm. Rayos X.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Tecm. Fotografía.....	426.520	31.180
Auxiliar Sanitario Especializado. Fisiopt. Respiratoria.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Quirófano.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Fisioterapia.....	429.492	30.678
Técnico Especialista.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Electroencef.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Medicina Nuclear.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Farmacia.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Nono Sanitario.....	419.720	29.980
Auxiliar Sanitario Especializado. Nono Serv. en Hosp. E. Extra.....	419.720	29.980
Auxiliar Sanitario Especializado Tecm. Laboratorio.....	429.492	30.678
Auxiliar Sanitario Especializado. Nono Serv. sin Func. Sanit.....	409.164	29.226
Monitor Operacional.....	626.182	40.653
Auxiliar Sanitario en Hospitales.....	393.510	27.965
Auxiliar de Clínica en Hospitales.....	395.892	28.274
Auxiliar de Enfermería.....	395.892	28.274
Parajardín/a.....	395.892	28.274
Cuidador Psiquiátrico.....	424.116	30.294
Auxiliar de Clínica en Dispensarios.....	313.276	22.574
Auxiliar Sanitario Especializado en Dispensarios.....	324.428	23.262
Auxiliar de Enfermería en Dispensarios.....	333.816	23.844

Grupo B.- Personal Administrativo

Jefe de Sección.....	710.304	50.734
Jefe de Oficina o Negocio.....	743.664	52.976
Oficial Administrativo.....	500.542	35.753
Auxiliar de Archivo y Biblioteca.....	500.542	35.753
Auxiliar Administrativo.....	449.008	37.072
Secretaría de Servicio.....	449.008	37.072

Categoría	Importe anual 14 pagas	Importe mensual
Grupo C.- Personal Subalterno		
Jefe de Personal Subalterno.....	624.848	44.632
Conserje o Portero.....	416.220	29.730
Ordenanza.....	416.220	29.730
Vigilante Nocturno.....	416.220	29.730

Grupo D.- Personal Servicios Generales

Jefe de Cocina.....	642.572	45.896
Cocinero.....	466.900	33.350
Ayudante de Cocina.....	466.900	33.350
Telefonista.....	445.032	31.788
Encargado Jefe de Almacén.....	443.644	31.649
Encargado de Lavadero, ropero y plancha.....	440.336	32.024
Encargado de Servicios Generales.....	464.824	32.481
Cortadora.....	398.132	28.438
Costurera.....	349.264	24.976
Planchador.....	389.824	27.701
Plancha de Cocina.....	383.422	27.673
Camarero.....	383.422	27.673
Fregadero.....	383.422	27.673
Limpieza.....	383.422	27.673
Lavadero.....	383.422	27.673
Otro Personal Cualificado.....	436.520	31.180
Indicadores-Recepcionista.....	468.536	33.447

Grupo E.- Personal Servicios Varios

Jefe de Taller.....	642.572	45.896
Electricista.....	436.520	31.180
Calefactor.....	436.520	31.180
Pintor.....	436.520	31.180
Conductor de 1ª Especial.....	648.534	46.466
Conductor de 2ª.....	437.824	31.276
Albañil.....	436.520	31.180
Carpintero.....	436.520	31.180
Pintor.....	436.520	31.180
Jardinero.....	436.520	31.180
Palopeador-Barbero.....	436.520	31.180
Magasinista de Lavadero.....	436.520	31.180
Ayudante de Oficinas.....	429.142	30.653
Peón.....	375.984	26.954

Grupo F.- Personal Religioso

Capellán.....	399.828	28.502
---------------	---------	--------

HOSPITAL DE LA PRINCESA

Grupo A.- Personal Sanitario

No Titulados:		
Auxiliar Sanitario Especializado. Nono Autopsia.....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado. Tecm. Fotografía.....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado. Tecm. Laboratorio.....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado en Hospitales.....	-	-
Auxiliar de Clínica en Hospitales.....	-	-

Grupo B.- Personal Administrativo

Jefe de Departamento Administrativo.....	-	-
Jefe de Oficina.....	-	-
Oficial Administrativo.....	-	-
Auxiliar Administrativo.....	-	-

Grupo C.- Personal Subalterno

Ordenanza.....	-	-
----------------	---	---

Grupo D.- Personal Servicios Generales

Jefe de Cocina.....	-	-
Cocinero.....	-	-
Indicadores-Recepcionista.....	-	-
Telefonista.....	-	-
Encargado o Jefe de Almacén.....	-	-
Encargado Lavadero, ropero y plancha.....	-	-
Otro Personal Cualificado.....	-	-
Cortadora.....	-	-

Categoría	Importe Anual 14 pagas	Importe Mensual
Plancheros.....	-	-
Pinche de Cocina.....	-	-
Cocinero/a.....	-	-
Fregador/a.....	-	-
Limpiadora.....	-	-
Grupo E.- Personal Servicios Varios		
Jeft de Taller.....	-	-
Electricistas.....	-	-
Calefactos.....	-	-
Fontaneros.....	-	-
Albañil.....	-	-
Carpintero.....	-	-
Pintor.....	-	-
Peripatario-Musical.....	-	-
Maquinista de Lavadero.....	-	-
Padr.....	-	-
Grupo F.- Personal Religioso		
Capellán.....	-	-

HOSPITAL DEL NINO JOSÉ

Grupo A.- Personal Sanitario		
NO ESPECIALIZADO		
Auxiliar Sanitario Especializado. Tera. Fotografía.....	-	-
Auxiliar Sanitario Especializado. Hmo. de Servicio.....	-	-
Auxiliar Caliente en Hospitales.....	-	-
Parasitólogo/a.....	-	-
Grupo B.- Personal Administrativo		
Jeft de Oficina.....	-	-
Oficial Administrativo.....	-	-
Auxiliar Administrativo.....	-	-
Grupo C.- Personal Subalterno		
Vigilante Nocturno.....	-	-
Cocinero o Portero.....	-	-
Grupo D.- Personal Servicios Generales		
Jeft de Cocina.....	-	-
Ayudante de Cocina.....	-	-
Industriales-Recuperacionista.....	-	-
Reparador/a.....	-	-
Encargado o Jefe de Almacén.....	-	-
Encargado de Servicios Generales.....	-	-
Otro Personal Cualificado.....	-	-

TOTAL OTRA SALARIAL 6.927.896,1 PUNTOS

ANEXO IV

DISTRIBUCION MASA @ SALARIAL 1795												
CONCEPTO	Salario Base Incl. Pag. Extr.	Tricénio	Residencia	Pensión y Jubilación	Restricción	Servicio Militar	I.L.P.	Ampliación Aut. a Oficina	Horas Extra	Jubilación	OTROS BENEFICIOS A.L.R. y Subvenciones	Contratación Tiempo-parcia
Distribución	3.227.926,4	310.873,8	10.023,7	7.125,9	20.100,-	3.920,4	20.375,8	000,-	1.000,-	1.000,-	2.000,-	3.500,-
TOTALS	3.227.926,4	310.873,8	10.023,7	7.125,9	20.100,-	3.920,4	20.375,8	000,-	1.000,-	1.000,-	2.000,-	3.500,-

ANEXO V

FORMULARIO DE INFORMACION PARA VACANTES TEMPORALES

Le rogamos tenga a bien consignar en este fidele la información solicitada de carácter personal. Ello nos ayudará a conocer mejor las perspectivas de colaboración que usted nos puede ofrecer y, en caso de admisión, forward parte de su expediente personal.

Agradecemos su colaboración con el compromiso por nuestra parte de tratar estos datos con la máxima reserva.

I.- CATEGORIA PROFESIONAL A LA QUE OPIA

II.- FILIACION:

- Apellido y Nombre

- Dirección

Categoría	Importe Anual 14 pagas	Importe Mensual
Cocineros.....	-	-
Pinche de Cocina.....	-	-
Pinche de Plancha.....	-	-
Fregador/a.....	-	-
Lavadero.....	-	-
Limpiadora.....	-	-
Grupo E.- Personal Servicios Varios		
Electricistas.....	-	-
Calefactos.....	-	-
Fontaneros.....	-	-
Albañil.....	-	-
Carpintero.....	-	-
Pintor.....	-	-
Jardinero.....	-	-
Ayudante de Oficina.....	-	-
Padr.....	-	-
Grupo F.- Personal Religioso		
Capellán.....	-	-

HOSPITAL DE LA PROCELA

Grupo B.- Personal Administrativo		
Oficial Administrativo.....	74.396	5.314
HOSPITAL DEL NINO JOSÉ		
Grupo B.- Personal Administrativo		
Oficial Administrativo.....	74.396	5.314

ANEXO III

Tabla de premios de antigüedad año

Numero de Tramos	Importe mensual	Importe anual
1	1.850	22.200
2	2.700	32.400
3	3.550	42.600
4	4.400	52.800
5	5.250	63.000
6	6.100	73.200
7	6.950	83.400
8	7.800	93.600
9	8.650	103.800
10	9.500	114.000
11	10.350	124.200
12	11.200	134.400

III.- DATOS FAMILIARES: (Fichas lo que no proceda)

- DOCUMENTOS PERSONALES:

- Documento Nacional de Identidad nº

- Fecha de expedición

- Acogido al paro SI NO

- En caso afirmativo, fecha

- Con subvención SI NO

- En caso afirmativo, fecha

- Primer empleo SI NO

- [Localidad, calle, nº y distrito postal]

..... Teléfono

- Domicilio temporal

..... Teléfono

- Lugar y fecha de nacimiento

.....

- Estado civil Nacionalidad

SALUD MENTAL

Trabaja en SÍ No No sabe

Trabaja por turnos (nocturnos) SÍ No No sabe

Numero de personas en el hogar: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Consumo de alcohol: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Consumo de tabaco: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Fuente de trabajo: SÍ No No sabe

ANTECEDENTES FAMILIARES

ENFERMEDAD ISQUÉMICA SÍ No No sabe

SUICIDIO SÍ No No sabe

DIABETES SÍ No No sabe

CANCER SÍ No No sabe

HIPERTENSION ARTERIAL SÍ No No sabe

ALCOHOLISMO SÍ No No sabe

ICTUS SÍ No No sabe

OBESIDAD SÍ No No sabe

ANTECEDENTES PERSONALES SÍ No No sabe

DIABETES SÍ No No sabe

BRONQUITIS CRÓNICA SÍ No No sabe

HEPATITIS SÍ No No sabe

FIEMRE TIFÓIDICA SÍ No No sabe

ENFERMEDAD ISQUÉMICA SÍ No No sabe

ACCIDENTES DE TRABAJO SÍ No No sabe

ENFERMEDADES PROFESIONALES SÍ No No sabe

OTROS SÍ No No sabe

ALERGIAS SÍ No No sabe

MEDICACION HABITUAL

ANALGÉSICOS SÍ No No sabe

TRANQUILIZANTES SÍ No No sabe

ANTIBIÓTICOS SÍ No No sabe

ESTIMULANTES SÍ No No sabe

ANTICONCEPTIVOS SÍ No No sabe

OTROS SÍ No No sabe

RIESGO PROFESIONAL DE TUBERCULOSIS

ANTECEDENTES SÍ No No sabe

PROFESIÓN SÍ No No sabe

VIAJES AL EXTERNO SÍ No No sabe

SITUACION ACTUAL

PROFESIÓN	MOTIVO	FECHA	OTROS
1			
2			
3			
4			
5			
6			

DE TUBERCULOSIS SÍ No No sabe

FECHA SÍ No No sabe

OTROS SÍ No No sabe

DESCRIPCIÓN SÍ No No sabe

COMENTARIOS SÍ No No sabe

RIESGO DE HEPATITIS

VALORACIÓN DEL RIESGO

Trabaja en alguno de los siguientes sectores:

<input type="checkbox"/> 1. Dientes	<input type="checkbox"/> 8. Hematología
<input type="checkbox"/> 2. Estomatología	<input type="checkbox"/> 9. Ginecología
<input type="checkbox"/> 3. Laboratorio	<input type="checkbox"/> 10. C. General y D.
<input type="checkbox"/> 4. Microbiología	<input type="checkbox"/> 11. Área patológica
<input type="checkbox"/> 5. Análisis	

Fuente de trabajo: SÍ No No sabe

Organización (grupo o familiar): SÍ No No sabe

SITUACION INMUNOLÓGICA

Año	Anticuerpo	Fecha	SITUACION
1			
2			
3			
4			
5			

VALORACIÓN DEL RIESGO

Año	Anticuerpo	SITUACION
1		<input type="checkbox"/> 1. Satisfactorio
2		<input type="checkbox"/> 2. por defecto o ausencia
3		<input type="checkbox"/> 3. negativo o por defecto
4		<input type="checkbox"/> 4. resultado falso positivo de la infección
5		<input type="checkbox"/> 5. seronegativo no seguro

VALORACIÓN DEL RIESGO

Anticuerpo SÍ No No sabe

Fecha SÍ No No sabe

1 SÍ No No sabe

2 SÍ No No sabe

3 SÍ No No sabe

ACCIDENTES (Grupo profesional excluido)

Fecha SÍ No No sabe

DESCRIPCIÓN SÍ No No sabe

COMENTARIOS SÍ No No sabe

supervisores de planta o servicio o personas que las sustituyan legítimamente en sus ausencias.

- 1) En los quirófanos, mantendrá en todos aquellos laboros propios del Auxiliar Sanitario destinados en estas servicios, así como en los que los sean mandados por los médicos, supervivencia o A.T.S.
- 2) Ayudará a los A.T.S. o personas encargadas de amparar a los enfermos fallecidos, llevándolos a su cargo al traslado de los cadáveres al mortuario.
- 3) Ayudará a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que se requieran por su parte hacer uso de instrumentos propios sobre el cadáver. Limpieza de mesa de autopsias y la propia sala.
- 4) Tendrán a su cargo los animales utilizados en los quirófanos experimentales y laboratorios, o sistemas quirúrgicos, alimentándose, manteniendo limpia las jaulas, letreros y muebles tanto antes de ser sometidos a las pruebas experimentales como después de aquellas y siempre bajo las indicaciones que reciban de los médicos, supervivencia o enfermeras que las custodiarán en sus ausencias.
- 5) También serán funcionarios del Auxiliar Sanitario todas aquellas funciones auxiliares a las anteriores que les sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente resueltas.

9.- Funciones del Auxiliar de Enfermería:

- a) Hacer las camas de los enfermos, siempre cuando por su estado lo correspondiera al Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.), ayudando al mismo en este caso.
- b) Realizar el aseo y limpieza de los enfermos, ayudando al personal A.T.S. cuando la situación del enfermo lo requiera.
- c) Llevar y poner las camas a los enfermos y retiradas, teniendo cuidado de su limpieza.
- d) Realizar la limpieza de los carros de curas y su material auxiliar, vídriosos y su material, aparatos clínicos y de laboratorio. Realizar la recogida y limpieza del instrumental de quirófanos y prestar la ayuda necesaria al A.T.S. en el ordenamiento de vítrinas y arsenal, así como en la preparación de material para su esterilización. Retirar los residuos clínicos del Centro y restos de curas de las Salas de Curas y de hospitalización hasta los cuartos de basura.
- e) La recepción de los carros de curas y la distribución de la misma.
- f) Servir las comidas a los enfermos, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos, vajillas y servios hasta el mismo enfermo.
- g) Ser la cuidada a los enfermos que no puedan hacerse por sí mismos, salvo en aquellas cosas que requieran cuidados especiales.
- h) Clasificar y ordenar las historias del Servicio correspondiente, de repartición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento tanto de la ropa usada como de la limpia.
- i) Por indicaciones del A.T.S. colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con atención de la vía parenteral, asegurándose de la toma de las dosis por el paciente. Asimismo podrá aplicar planes de limpieza, salvo en casos de pacientes graves.
- j) Colaborar con el personal A.T.S. y bajo su supervisión en la recogida de los datos termométricos. Igualmente recogerá los datos de comportamiento del paciente que haya llamado su atención, que transmitirá a dicho personal, en unión de los episodios de los enfermos sobre sus propios síntomas.
- k) Colaborar con el personal A.T.S. en el cuidado de los enfermos.
- l) Trasladar, para su cumplimiento por los Auxiliares Sanitarios, las comunicaciones verbales, documentos, volantes, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores.
- m) Podrá colaborar con el A.T.S. en el momento de la visita médica.
- n) El arreglo de guantes, confección de apósitos de gasa y otro material.
- o) Ayudar al A.T.S. en la colocación o fijación del paciente en el lugar especial de su tratamiento, controlar los posturas ortopédicas de los pacientes y vestirlos y desvestirlos cuando su tratamiento lo requiera.

En caso de prestar sus servicios en Unidades Externas, sus funciones serán las siguientes, así derivadas de las anteriores:

- a) La recogida y orientación personal de los pacientes.
- b) La recepción de volantes y documentos para la asistencia de los enfermos.
- c) La distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas.
- d) La apertura de libros de registro, volantes, comprobación e informes.
- e) En general, todas aquellas actividades que vienes a facilitar las funciones del Médico y del A.T.S., en cuanto se le pongan a la disposición en las presentes áreas.

10.- Funciones de Los Auxiliares Psiquiátricos.-

En tanto quedan reguladas expresamente por las instituciones competentes sus funciones, serán las siguientes:

- a) Hacer las camas de los enfermos, siempre cuando por su estado lo correspondiera al Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.), ayudando al mismo en este caso.
- b) Realizar el aseo y limpieza de los enfermos, ayudando al personal Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.) cuando la situación del enfermo lo requiera.
- c) Llevar y poner las camas a los enfermos y retiradas, teniendo cuidado de su limpieza.
- d) Realizar la limpieza de los carros de curas y su material auxiliar, vídriosos y su material, aparatos clínicos y de laboratorio. Realizar la recogida y limpieza del material y prestar la ayuda necesaria al A.T.S. en el ordenamiento de vítrinas y arsenal, así como en la preparación de material para su esterilización. Retirar los residuos clínicos del Centro y restos de curas de las Salas de Curas y de hospitalización hasta los cuartos de basura.
- e) La recepción de los carros de curas y la distribución de la misma.

f) Servir las comidas a los enfermos, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos, vajillas y servios hasta el mismo enfermo.

- g) Ser la cuidada a los enfermos que no puedan hacerse por sí mismos, salvo en aquellas cosas que requieran cuidados especiales.
- h) Clasificar y ordenar las historias del Servicio correspondiente, de repartición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento tanto de la ropa usada como de la limpia.
- i) Por indicaciones del A.T.S. colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con atención de la vía parenteral, asegurándose de la toma de las dosis por el paciente. Asimismo podrá aplicar planes de limpieza, salvo en casos de pacientes graves.

j) Colaborar con el personal A.T.S. y bajo su supervisión en la recogida de los datos termométricos. Igualmente recogerá los datos de comportamiento del paciente que haya llamado su atención, que transmitirá a dicho personal, en unión de los episodios de los enfermos sobre sus propios síntomas.

k) Colaborar con el personal A.T.S. en el cuidado de los enfermos.

l) Trasladar, para su cumplimiento por los Auxiliares Sanitarios, las comunicaciones verbales, documentos, volantes, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores.

m) Podrá colaborar con el A.T.S. en el momento de la visita médica.

n) El arreglo de guantes, confección de apósitos de gasa y otro material.

o) Ayudar al A.T.S. en la colocación o fijación del paciente en el lugar especial de su tratamiento, controlar los posturas ortopédicas de los pacientes y vestirlos y desvestirlos cuando su tratamiento lo requiera.

p) Acompañar al enfermo cuando sea requerido para ello por el médico responsable o Centros Sanitarios distintos al que está ingresado.

q) Participar en las reuniones y grupos de terapia por indicación médica, colaborando y suministrando aquellas datos que crea de interés para un correcto diagnóstico y seguimiento de las indicaciones terapéuticas.

r) El auxiliar Psiquiátrico por ser uno de los trabajadores que más horas está en contacto directo con el paciente mental, deberá responsabilizarse de todas aquellas tareas y posturas asistenciales que le asigne el equipo terapéutico en consonancia con su proximidad a la vida cotidiana del paciente, o en el ámbito de sus funciones.

11.- Funciones de los Técnicos Especialistas de Laboratorio, Radiodiagnóstico, Anestesiología, Medicina Nuclear y Radioterapia, de Formación Profesional de Segundo Grado Base Sanitaria.

1.- Las competencias y funciones profesionales de los Técnicos Especialistas de Laboratorio, Radiodiagnóstico, Anestesiología, Medicina Nuclear y Radioterapia, de Formación Profesional de Segundo Grado Base Sanitaria, quedan reguladas por el presente Convenio.

2.- Los Técnicos Especialistas relacionados en el punto anterior ejercerán sus funciones en aquellas instituciones sanitarias que por su complejidad tecnológica lo requieran.

3.- La función o desarrollar por dichos profesionales será el contribuir a utilizar y aplicar las técnicas de diagnóstico y de tratamiento en el caso de los técnicos de Radioterapia, de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de los mismos, en virtud de su formación profesional.

4.- Para el óptimo desarrollo de la función descrita en el artículo anterior, los Técnicos Especialistas de Formación Profesional de Segundo Grado Base Sanitaria relacionados en el punto primero, serán habilitados para trabajar bajo la dirección y supervisión facultativa, las siguientes actividades:

- a) Inventario, manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.
- b) Inventario y control de suministros de piezas de repuesto y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.
- c) Colaboración en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, para los que estén capacitados en virtud de su formación y especialidad.
- d) Colaboración en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.
- e) Almacenamiento, control y archivo en las muestras y preparaciones, resultados y registros.
- f) Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.
- g) Colaboración y participación en los programas de formación en los que está implicado el servicio o unidad asistencial, a su vez de la institución de la que forma parte.
- h) Participar en las actividades de investigación relativas a la especialidad técnica a la que pertenezcan, colaborando con otros profesionales de la salud en las investigaciones que se realicen.