

libres, valorándose especialmente la originalidad y creatividad.

c) Las medidas serán de 50 x 70 cms. y deberán presentarse sobre una cartulina blanca y lisa con marco o listón de madera en la forma más sencilla posible.

TERCERA: PRESENTACION

Las obras deberán presentarse antes del 30 de Septiembre de 1985 en las Direcciones Territoriales de Cultura - Sección de Juventud -, llevando al dorso incorporado sobre cerrado con expresión del lema elegido, y en su interior los siguientes datos de identificación:

- Título
- Nombre y apellidos del autor
- Domicilio, población, provincia y teléfono

CUARTA: PREMIOS

Un Jurado designado por la Dirección General de Cultura elegirá la obra merecedora del premio único que se establece de 75.000 ptas., que quedará a disposición de la Consejería de Cultura y Deportes para los fines que estime convenientes, pudiendo declararse desierto, a tenor de la calidad de los trabajos.

QUINTA: El fallo será dado a conocer dentro de los quince días siguientes a la fecha tope de recepción de los trabajos.

La participación en el presente Concurso conlleva la aceptación plena de sus bases.

CONSEJERIA DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

231 RESOLUCION de 14 de Diciembre de 1984, de la Dirección Territorial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife, por la que dispone la publicación del Convenio Colectivo del Hospital Gral. y Clínico, Hospital Ntra. Sra. de los Dolores y Hospital de la Santísima Trinidad.

VISTO el texto del Convenio Colectivo del HOSPITAL GENERAL Y CLINICO, HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES Y HOSPITAL DE LA SANTISIMA TRINIDAD, recibido en esta Dirección Territorial, suscrito por la representación empresarial y la de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 2, b) del Real Decreto 1040/1981 de 22 de Mayo sobre registro de convenios colectivos de trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de Abril por lo que

ESTA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO, ACUERDA:

1º.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Remitir el texto original del mismo a la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SEMAC).

3º.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la advertencia que los artículos 5, 12.2, 12.5, según nueva redacción acordada por las partes, son los siguientes:

Artículo 5.- Las normas que regulan las relaciones entre el personal y el órgano de Gestión serán, en primer lugar y con carácter preferente las contenidas en este Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio Colectivo, serán de aplicación la Ordenanza Laboral para establecimientos sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia de 25 de Noviembre de 1976, demás normas de general aplicación y el Reglamento de Régimen Interno del Hospital General y Clínico de 1974.

Artículo 12.- Apartado 2.- El Hospital publicará el plan de vacaciones que se extenderá de los meses de Enero a Diciembre, ambos inclusive. Aunque preferentemente el calendario vacacional se concentrará en los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. La empresa estará obligada a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que señala el periodo de disfrute de las vacaciones como mínimo dos meses antes del inicio de las mismas.

Apartado 5.- Para el establecimiento del calendario de vacaciones se seguirá un riguroso turno rotatorio basado en los siguientes criterios, que tendrán carácter preferencial y respetarán la legislación vigente:

Primero.- No haber disfrutado los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, siempre y cuando su opositor si lo haya hecho en los cuatro meses anteriores. Para poder ejercitar este derecho se habrá de contar al menos con tres años de antigüedad en la empresa.

Segundo.- Antigüedad en la Empresa.

Tercero.- Trabajadores con descendencia de primer grado en edad escolar que convivan a su cargo.

Cuarto.- Matrimonio que trabajen ambos en el mismo centro.

Inclusión de un artículo con el número 47.- En virtud del Convenio entre el Cabildo Insular de Tenerife y la Comunidad de Hijas de la Caridad de San Vicente de Paul, el personal religioso que aparece incluido en el anexo de tabla de salarios del Convenio Colectivo no tiene relación laboral con esta empresa, figurando exclusivamente a efectos administrativos internos.

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de Diciembre de 1984.- El Director Territorial, José Carlos Oramas Pérez.

CONVENIO COLECTIVO 1984/85

ORGANO DE GESTION DE LOS ESTABLECIMIENTOS
BENEFICO - SANITARIOS DEL EXCMO. CABILDO
INSULAR DE TENERIFE

En la Sala de Juntas del Hospital General y Clínico de Tenerife, reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 1984/85, del personal adscrito al Organo de Gestión de los Establecimientos Benéfico - Sanitarios del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, advertida previamente de que, dada la naturaleza de Administración Pública de la Corporación Insular, el Convenio sólo adquiere validez y eficacia al ser aprobado por el Pleno Corporativo los distintos expedientes necesarios para su aprobación, como son la modificación del Cuadro de Puestos de Trabajo y aprobación del Presupuesto de la Corporación de acuerdo con las disposiciones vigentes, signan con dicho condicionante el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I

SECCION 1ª.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio regulará las relaciones entre el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y el personal adscrito al Organo de Gestión de los Establecimientos Benéfico - Sanitarios dependientes del mismo.

Artículo 2º.- Duración.- La duración de este Convenio será de dos años, a contar de su entrada en vigor, concluyendo el treinta y uno de Diciembre de mil novecientos ochenta y cinco. No obstante, la Tabla Salarial será negociada anualmente, así como los conceptos de estricta repercusión económica para el trabajador.

Artículo 3º.- Revisión.- Los aumentos salariales que en el presente Convenio se pactan tendrán vigencia hasta el treinta y uno de Diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro, y se pactan sobre la base de que el índice de precios de consumo no experimente un incremento superior al 9% en el periodo comprendido entre el uno de Enero y el treinta y uno de Diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro.

Si el índice de precios de consumo experimentase, en el expresado periodo, incrementos superiores al consignado, la masa salarial del ejercicio económico de mil novecientos ochenta y cuatro experimentará, con carácter retroactivo al primero de Enero, un incremento equivalente al exceso sobre dicho 9%.

Ese aumento de masa salarial se distribuirá con idénticos criterios a los que se han aplicado en el presente Convenio para el reparto del aumento de la masa salarial sobre la de mil novecientos ochenta y tres.

Los créditos para atender el expresado aumento, caso de producirse, se incluirían en el Presupuesto del Cabildo Insular de Tenerife del ejercicio de mil novecientos ochenta y cinco.

Artículo 4º.- Prórroga.- El presente Convenio quedará prorrogado automáticamente, por periodos anuales, de no ser objeto de denuncia para su revisión o rescisión por alguna de las partes.

Artículo 5º.- Prelación de normas generales.- Las normas que regularán las relaciones entre el personal y el Organo de

Gestión serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio Colectivo de trabajo.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en este Convenio, será de aplicación la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios, de Hospitalización, Consulta y Asistencia, de 25 de Noviembre de 1976; el Estatuto de los Trabajadores, de 10 de Marzo de 1980; y demás normas de general aplicación; y el Reglamento del Hospital General y Clínico de 1974.

Artículo 6º.- Garantía personal.- Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto y en cómputo anual sean superiores a las establecidas en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

SECCION 2ª.- COMISION PARITARIA

Artículo 7º.- Comisión Paritaria.

1.- Para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por cinco representantes de los trabajadores, de los cuales tres deberán ser del Hospital General y Clínico, y uno por cada uno de los Hospitales de Ntra. Sra. de Los Dolores y de la Santísima Trinidad, y cinco representantes del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, nombrados preferentemente de entre los que hayan intervenido en las deliberaciones.

2.- Ambas partes comunicarán los componentes de dicha Comisión dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio.

3.- Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio en aquellas cuestiones en las que existan divergencias de interpretación. En tal sentido la Empresa podrá aplicar su interpretación, convocando urgentemente a la Comisión Paritaria, si no hubiese acuerdo, cualquiera de las partes podrán recurrir ante la autoridad laboral competente para su interpretación y una vez exista acuerdo o fallo firme, la empresa procederá a su aplicación abonando a los trabajadores perjudicados la indemnización que se pacte o que la autoridad establezca.

b) Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes, en supuestos previstos o no en el presente Convenio.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado. La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para agotado en este campo, proceder en su consecuencia.

4.- Procedimiento.- Tendrá capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria la Empresa, los Sindicatos firmantes del presente Convenio y el Comité de Empresa, que reúnan los requisitos de legitimidad.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, tendrán el carácter de Ordinarios y Extraordinarios.

Los Ordinarios se celebrarán en los meses de Junio y Diciembre, siendo el resto de carácter Extraordinario.

En los asuntos Ordinarios, la Comisión Paritaria, deberá resolver en el plazo máximo de veinte días a partir de la recepción del problema planteado, y en el segundo caso en el plazo máximo de diez días a partir del mismo momento.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes por escrito y acuse de recibo con una antelación de cuarenta y ocho horas, con especificación concreta de los temas a debatir. fecha, lugar y hora, en las mismas podrán ser utilizados los servicios permanentes ocasionales de asesores, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Los asesores tendrán derecho a voz pero no a voto.

En las Extraordinarias se tratarán únicamente los temas contenidos en el Orden del Día.

CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8°.- Jornada, Jornada nocturna y horas extraordinarias.

1.- La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, en cómputo bisemanal.

2.- Ambas partes se comprometen a constituir una Comisión Paritaria con el objeto de poder establecer, para el personal que hace turno de noche, una semana de noche al mes, o, dos semanas no consecutivas. Dicho régimen de trabajo nocturno se introducirá, si ello fuera posible, después de realizado por la mencionada Comisión un estudio para la racionalización de la plantilla, que permita economizar recursos humanos, que se puedan distraer para destinarlos a la cobertura del aumento de personal que representaría dicho cambio de turno de trabajo, sin recurrir a aumentos de plantilla.

No se considerará a los expresados efectos, como aumento de plantilla, el que se produjese por la incorporación de trabajadores procedentes de otros Centros Sanitarios pertenecientes al Excmo. Cabildo Insular de Tenerife.

3.- Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que sean realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria, de forma excepcional y por motivo debidamente justificado.

La fórmula para el cálculo de la hora extraordinaria será la siguiente:

$$\frac{\text{Salario anual}}{1.760} \times 175\%$$

El salario anual será igual a salario base, antigüedad, plus de residencia, plus de convenio y, en su caso, plus de especialidad.

Mensualmente se remitirá al Comité de Empresa relación de las horas extraordinarias realizadas.

4.- Horas extraordinarias estructurales.- Se mantendrán las horas extraordinarias estructurales necesarias por periodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

Artículo 9°.- Interrupción por descanso.

1.- Los empleados que realicen jornadas continuadas de trabajo superior a siete horas disfrutarán de un descanso intermedio de treinta minutos, computándose como jornada efectiva de trabajo. Para el personal cuya jornada continuada sea inferior a siete horas y superior a cinco, el descanso intermedio será de veinte minutos, computándose, asimismo, como jornada efectiva de trabajo.

2.- El descanso se disfrutará previa comunicación verbal al superior inmediato, quien adecuará el ejercicio del mismo a las necesidades del Servicio.

3.- La empresa facilitará un local en que los trabajadores puedan disfrutar de dicho periodo de descanso.

Artículo 10°.- Día libre complementario.

1.- Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de 1 día libre complementario, en semanas alternas, con independencia del descanso semanal. El disfrute de dicho día se efectuará el día anterior o posterior al descanso semanal y siempre que efectivamente haya trabajado como mínimo diez días en esas dos semanas.

2.- No se computará para el disfrute de dicho descanso complementario la semana en que preste trabajo nocturno.

3.- El día libre complementario se disfrutará dentro de las dos semanas, sin que puedan acumularse, salvo exigencias justificadas por las necesidades del Servicio.

4.- Se perderá el derecho al disfrute del día libre complementario cuando la presencia física del trabajador en su puesto sea inferior a diez días, como en los supuestos de vacaciones, incapacidad laboral transitoria, suspensiones de empleo y sueldo, permisos con sueldo y sin sueldo, cambios con turnos de noche y días graciamente concedidos por la Empresa, cuando sean superiores a dos días.

5.- Igualmente, se perderá al libramiento de ese día por cualquier falta injustificada al trabajo.

Artículo 11°.- Festivos no recuperables.- Los trabajadores que presten sus servicios en unidades con turnos rotatorios permanentes que se integren en los mismos, acumularán los festivos no recuperables efectivamente trabajados a razón de un día y medio; y los festivos descansados coincidentes con su descanso semanal obligatorio, no compensados en otra forma, a razón de un día, con un tope máximo de dieciseis días.

Las fechas para el disfrute serán en cada caso las que Empresa y trabajadores acuerden. El disfrute de los festivos no recuperables se realizarán en épocas distintas a sus vacaciones.

Artículo 12°.- Vacaciones.

1.- Se establece un periodo de vacaciones anuales de un mes natural, excepto en el mes de Febrero en que se concederán treinta días naturales.

2.- El Hospital publicará el plan de vacaciones, que se entenderá de los meses de Enero a Diciembre, ambos inclusive. Aunque preferentemente el calendario vacacional se concentrará en los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive. La Empre-

sa estará obligada a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que señala el periodo de disfrute de las vacaciones antes del inicio de las mismas.

3.- El trabajador que durante el periodo de vacaciones quedase en situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá su disfrute, aplicándose para el resto del periodo las siguientes normas:

a) Si la ILT durase más tiempo que la fecha de incorporación al trabajo por terminación de las vacaciones, el trabajador tomará el periodo que resta una vez finalizado el calendario de vacaciones a su servicio.

b) Si la ILT durase menos del tiempo que le quedase al trabajador por disfrutar de sus vacaciones, tomará los días que le resten hasta la incorporación prevista, y el resto lo disfrutará una vez finalizado el calendario de vacaciones del servicio.

4.- Cuando se produzca el traslado de un servicio a otro después de la confección del plan de vacaciones, de un trabajador que no las haya disfrutado aún, se distinguiran los siguientes supuestos:

a) Que dicho traslado se haya efectuado a petición del trabajador, en cuyo caso sus vacaciones se adecuarán al programa de vacaciones del servicio al que haya sido destinado.

b) Que sea trasladado por decisión unilateral de la empresa, en cuyo caso se le respetarán las asignadas.

5.- Para el establecimiento del calendario de vacaciones se seguirá un riguroso turno rotatorio basado en los siguientes criterios, que tendrán carácter preferencial:

PRIMERO: No haber disfrutado los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, siempre y cuando su opositor si lo haya hecho en los cuatro años anteriores. Para poder ejercitar este derecho se habrá de contar al menos con tres años de antigüedad en la empresa.

SEGUNDO: Antigüedad en la empresa.

TERCERO: Trabajadores con descendencia de primer grado en edad escolar que conviva a su cargo.

CUARTO: Matrimonio que trabajen ambos en el mismo Centro.

Artículo 13°.- Excedencias voluntarias.- Los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio tendrán derecho a excedencia voluntaria por el tiempo que soliciten, que en ningún caso podrá ser superior a cinco años ni inferior a un año, cuando lleven trabajando en la Empresa un mínimo de un año.

Se podrá solicitar la incorporación antes de finalizar el periodo de excedencia solicitado una vez transcurrido como mínimo un año, condicionándose dicha readmisión a la primera vacante que se produzca en la misma categoría.

Disfrutando ya por el trabajador un periodo de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente el derecho a excedencia recogido en este Convenio, si no han transcurrido como mínimo cuatro años a contar de la fecha de terminación del periodo de excedencia anteriormente disfrutado.

La Empresa podrá discrecionalmente conceder una ampliación de la duración máxima de la excedencia, a petición del trabajador, cuando existan razones familiares o personales que lo justifiquen o se funde en razones de estudios de perfeccionamiento o especialización relacionadas con su puesto de trabajo en el Hospital. En ningún caso podrá concederse la prórroga cuando el motivo, expreso o tácito, sea el acceder a otro puesto de trabajo.

Artículo 14°.- Permisos.- Los trabajadores tendrán derecho a que se les conceda permiso sin pérdida de retribución ni derecho alguno, que se incrementará en dos días cuando sea necesario el desplazamiento fuera de la isla y en tres días si el desplazamiento es fuera del archipiélago, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

a) Por matrimonio, quince días naturales.

b) Para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficial, el tiempo necesario debidamente justificado. El personal de turno de noche tendrá derecho al cambio de turno, de forma que no le coincida el turno anterior al examen y siempre que lo solicite con, al menos dos semanas de antelación o acredite que no ha sido notificado de la fecha del examen con el citado preaviso.

c) Por fallecimiento de cónyuge o conviviente, padre e hijos consanguíneos, adoptivos o afines, cinco días naturales. Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, dos días naturales.

d) Por enfermedad grave del cónyuge o conviviente y de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos a diez días naturales, en atención al diagnóstico del facultativo.

e) Por alumbramiento de la esposa o conviviente, tres días naturales.

La convivencia habitual a que hacen referencia los apartados c, d y e anteriores, deberá acreditarse fehacientemente.

f) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, el tiempo necesario.

g) Por traslado del domicilio habitual, dos días.

h) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, un día.

i) Por maternidad, catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada.

En caso de adopción, la madre adoptante tendrá derecho a cuatro semanas de permiso retribuido, a disfrutar a partir del momento en que le sea entregado el niño a adoptar, lo que deberá acreditar documentalmente.

j) Por lactancia de un hijo consanguíneo o adoptivo menor de nueve meses, una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Si la madre renuncia expresamente al ejercicio del derecho de lactancia, éste podrá ser ejercido por el padre siempre y cuando ambos cónyuges trabajen en el Hospital.

k) Todo el personal podrá disfrutar permiso sin retribución superior a tres y inferior a un año, que la Administración

concederá discrecionalmente, previo informe del jefe correspondiente, siempre y cuando se haya solicitado con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha del inicio del permiso. Este permiso no ocasionará traslado a la incorporación del trabajador del puesto de trabajo desempeñado anteriormente.

l) Cuando algún trabajador de la Empresa se encuentre en alguna situación de grave necesidad no prevista en los párrafos anteriores y acreditado suficientemente, la Empresa le concederá el tiempo necesario para atender dicha necesidad.

Artículo 15°.- Guardería.- Tendrán derecho al uso de la Guardería los hijos menores de tres años de las mujeres trabajadoras del Centro, o, de los trabajadores que lo tuvieran bajo su custodia o tutela legal por sentencia o resolución judicial firme o por viudez.

Por los hijos menores de tres años de los trabajadores anteriormente citados que por no tener plaza en la Guardería no pueden ser atendidos en la misma, se abonará la cantidad de SEIS MIL pesetas mensuales, debiendo acreditarse mensualmente la asistencia de los hijos a una Guardería.

Los trabajadores de los Hospitales de Nuestra Sra. de los Dolores y de la Santísima Trinidad que acrediten la imposibilidad de tener a su hijo en una guardería o esta tuviese un horario que hiciera imposible su utilización, percibirán, asimismo, la citada cantidad.

Artículo 16°.- Suspensión del contrato por privación de libertad.

1.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.1, letra g) del Estatuto de los Trabajadores, cuando un trabajador fuere privado de libertad por sentencia condenatoria derivada de la comisión de un delito no doloso, no relacionado con el estricto ámbito de sus relaciones laborales, el Hospital readmitirá al mismo una vez cumpla su condena, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente a aquel momento y le incorporará a la primera vacante que se produzca en su categoría, no computándose a ningún efecto el periodo de tiempo en que hubieran estado suspendidos los efectos de su contrato.

2.- En los restantes casos, el trabajador dentro de los treinta días siguientes al cumplimiento de la condena podrá dirigir escrito motivado al Consejo de Administración que valorará discrecionalmente el caso en cuestión, atendiendo a la situación concreta planteada.

CAPITULO III

MEDICINA DE EMPRESA Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 17°.- Revisión médica.

1.- El Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, someterá a una revisión médica anual a todo el personal afectado por este Convenio.

2.- La organización de dicha revisión será facultativa del Centro y comprenderá como mínimo, las siguientes exploraciones: análisis de sangre, hemoglobina V.G.S., ácido úrico, glucosa y colesterol; orina, simple y sedimentos; radiografía torácica; citología y, cuando sea prescrita por el médico de Empresa, una mamografía.

En los Hospitales de Ntra. Sra. de los Dolores y de la Santísima Trinidad, los servicios médicos de empresa serán prestados al personal por los médicos de dichos establecimientos, con la colaboración de las instalaciones y servicios del Hospital General y Clínico de Tenerife, a fin de que se extienda a todos por igual el nivel de prestaciones, reconocimientos y asistencia facultativa.

Artículo 18.- Vacunaciones.- Establecida la obligación de ámbito nacional de vacunación contra el tétanos, la tuberculosis con cargo a la Seguridad Social, la Empresa facilitará en el propio Centro, el cumplimiento de lo preceptuado; en caso contrario, el tiempo suficiente para acudir a los Centros de la Administración, exigiendo en este caso la debida justificación.

Artículo 19°.- Comité de Seguridad de Higiene en el Trabajo.

PRIMERO.- Composición.- Lo compondrán seis representantes nombrados por la Empresa y cinco trabajadores nombrados por los representantes de los trabajadores, pudiendo acudir cada parte asistido de asesores de medicina y seguridad e higiene en el trabajo, de la propia plantilla o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene.

SEGUNDO.- Reuniones.- Se reunirá, al menos, una vez al mes para el estudio y elaboración de medidas en relación con la seguridad e higiene en el trabajo. Las horas de que se dispondrán para cada uno de los miembros de este comité serán las necesarias y retribuidas.

TERCERO.- Funciones.- Las funciones del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo serán las siguientes:

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

2.- Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

3.- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la dirección de la empresa, a la que propondrá en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias, y cualesquiera otras que considere oportunas.

4.- Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

5.- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la empresa.

6.- Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

7.- Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidos en la empresa con objeto de evitar unos y otras, en los casos graves y especiales practicar las informaciones correspondientes cuyos resultados dará a conocer

al director de la empresa, al comité de empresa y a la inspección provincial de trabajo.

8.- Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

9.- Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la empresa de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

10.- Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas: la colocación de carteles y de avisos de seguridad; y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

11.- Proponer la concesión de recompensas al personal que se distinga por su comportamiento, sugerencias o intervención en actos meritorios, así como la imposición de sanciones a quienes incumplan normas e instrucciones sobre seguridad e higiene de obligada observancia en el seno de la empresa.

CUARTO.- Constitución.- Se constituirá en los primeros treinta días a contar de la firma del convenio.

La empresa contestará por escrito en un plazo máximo de diez días a las peticiones que le haga el Comité de Seguridad e Higiene en el caso de que el problema planteado se deba a la existencia de peligro para la integridad física del trabajador habrá de hacerlo por procedimiento de urgencia en un plazo de veinticuatro horas.

La empresa exhibirá al Comité de Seguridad e Higiene y a los delegados de personal de los Hospitales de La Orotava y La Laguna, copia de los certificados de la delegación de Industria correspondiente a las revisiones periódicas o modificaciones en las instalaciones.

Se procurará la observancia de las normas reglamentadas internacionalmente por la OMS, aceptadas por el Estado español para aquellos trabajos tóxicos, peñosos o peligrosos para la salud.

QUINTO.- Medicina preventiva.- Recogida la importancia que tiene para el trabajador la potenciación y desarrollo de la medicina preventiva en el ámbito de la empresa, los riesgos se evitarán previniendo su generación, emisión y transmisión en este sentido:

a) Se llevarán registros periódicos de datos ambientales, sustancias químicas manipuladas, agentes físicos que incidan en el medio ambiente, siendo efectuada la toma de datos correspondientes con la participación del Comité de Seguridad e Higiene.

b) Siempre que haya de realizarse un trabajo en ambiente que implique un riesgo, se adoptarán las máximas medidas de protección personal.

c) Cuando las condiciones imperantes en un puesto de trabajo pueda demostrarse de forma fehaciente que se derivan consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores que ejerzan

sus funciones en aquel puesto, la empresa estará obligada a adoptar todas aquellas medidas correctoras necesarias que tiendan a evitar su repetición.

d) El Comité de Seguridad e Higiene podrá recabar la colaboración de especialistas oficiales del servicio social de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto a nivel provincial como estatal si fuera preciso.

e) Los servicios médicos de empresa deberán tener la información recogida en estos casos y establecer la frecuencia de los reconocimientos médicos a realizar según el lugar de trabajo.

f) El Comité de Seguridad e Higiene programará, junto a la empresa y al Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cursos para el personal del Hospital, en el centro de trabajo. Estos cursos podrán realizarse en el citado Gabinete, para lo cual la empresa pondrá disposición de los trabajadores horas libres remuneradas y medios de locomoción.

Artículo 20°.- Médico de Empresa.

1.- En el Hospital General y Clínico se mantendrá el Servicio Médico de Empresa. Fuera de la jornada laboral del médico de Empresa la asistencia a los trabajadores se prestará en el Servicio de Urgencias, a excepción del periodo de vacaciones de aquel que se cubrirá con personal contratado.

2.- Los partes que expida el Servicio Médico de Empresa, o, en su ausencia, el de Urgencias, justificarán la ausencia o no incorporación al trabajo de cualquier trabajador a todos los efectos únicamente por la jornada laboral a que se refiera. Si la incapacidad se prolongara, deberá presentar el trabajador el parte de baja reglamentario expedido por la Seguridad Social.

Artículo 21°.- Formación Permanente.

1.- Se mantendrá la Formación Profesional Permanente, así como las ayudas para asistencia a cursillos, congresos, etc. El Comité de Empresa informará las peticiones para asistencia a congresos, cursillos, etc., debiendo emitir dicho informe en el plazo de setenta y dos horas, entendiéndose que no hace uso de dicho trámite si no lo evacúa en el expresado plazo.

2.- El Excmo. Cabildo Insular organizará durante 1984/85 cursos de formación cultural a nivel de estudios primarios para los trabajadores fijos de plantilla que no contaran con dichos estudios.

3.- El Comité de Empresa participará en la elaboración de la Memoria y presupuestos de dicho Plan y conocerá de la ejecución de la correspondiente partida presupuestaria.

4.- La Formación Permanente será para todo el personal del Hospital con el fin de mejorar los conocimientos de cada puesto de trabajo.

5.- Funciones: Curso de reciclaje y perfeccionamiento técnico y teórico encaminados a tener un mayor nivel cultural y profesional de los trabajadores del Centro.

Artículo 22°.- El Hospital se compromete a velar por el estricto cumplimiento de la legislación en materia de contratación de minusválidos.

Artículo 23°.- Póliza de Seguros.- El Excmo. Cabildo Insular de Tenerife concertará una póliza de seguros que cubra, para el personal fijo de plantilla y para el personal interino que suscribe contratos temporales de duración determinada superiores a cuatro meses, los siguientes riesgos:

- a) Por muerte, cualquiera que sea la causa, UN MILLON de pesetas.
- b) Por muerte causada por accidente laboral, DOS MILLONES de pesetas.
- c) Por incapacidad permanente total para la profesión habitual, UN MILLON de pesetas.

Cuando por no haber satisfecho la prima o por cualquier otra causa de responsabilidad empresarial, la Compañía no satisfaga el siniestro, será la propia empresa responsable directa del pago, en un plazo no superior a seis meses.

CAPITULO IV

Artículo 24°.- Derechos y garantías del Comité de Empresa.- Los miembros del Comité de Empresa y delegados del personal tendrán, además de las consignadas en la Legislación vigente, los siguientes derechos y garantías:

- a) Nombrar dos representantes a efectos de su asistencia al Consejo de Administración del Organismo de Gestión de los Establecimientos Benéfico - Sanitarios del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife, con voz y sin voto.
- b) Disponer del crédito de horas mensuales retribuidas por cada miembro o delegado, para el ejercicio de las funciones que se determinan en la Legislación vigente.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos y en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Asimismo, no se computarán las horas utilizadas en las reuniones convocadas a iniciativa de la Empresa, tales como Consejo de Administración, Comité de Seguridad e Higiene, etc.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de formación u otras entidades.

El disfrute de tiempo liberado de trabajo para actividades sindicales y representativas exigirá comunicación por escrito firmada por el interesado que se presentará, como mínimo con veinticuatro horas de antelación a la ausencia.

- c) Las horas sindicales podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo total en cómputo trimestral, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin pérdida de su remuneración tal como está previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular el

crédito de horas del que dispongan, en cómputo trimestral procediendo a la utilización de las mismas partiendo de tal crédito total. A estos efectos, en los veinte últimos días naturales del trimestre anterior a la que se refiere el cómputo, los miembros del Comité de Empresa o el Sindicato o Central con representación en el Comité, pondrán en conocimiento de la dirección de la Empresa la forma en que se procederá a dicha acumulación. Si no se comunica en los últimos veinte días naturales dicha acumulación, se entiende que se renuncia a la acumulación de horas en el periodo del trimestre afectado.

Deberá justificarse dicha acumulación con las firmas del cedente y del cesionario.

Las horas cedidas solo podrán ser tomadas por el cesionario, sin que este pueda a su vez cederlas a otro miembro.

Si cedidas las horas sindicales, el cedente pasare a encontrarse en situación de vacaciones, permisos superiores a un mes, suspensión de empleo y sueldo o excedencia, quedará en suspenso el uso de dichas horas por el cesionario hasta tanto aquel se reincorpore al servicio activo en el centro de trabajo.

Artículo 25°.- Derechos y garantías sindicales.

1.- Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales en el centro de trabajo, las cuales podrán transmitir información y propaganda a sus afiliados, así como proceder al cobro de las cuotas, siempre que estas actividades se realicen sin interrumpir la normal actividad del Centro.

2.- Para que la constitución de las secciones sindicales determinen el reconocimiento de horas sindicales, el sindicato habrá de disponer como mínimo en el Centro de un número de afiliados equivalente al 15% del personal fijo de plantilla, debiendo acreditarlo fehacientemente.

3.- Cada sección sindical designará un delegado y comunicará su nombre a la dirección del Centro. Los delegados en que no coincidan la condición de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, dispondrán de diez horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones y solo se aceptará la concesión de las citadas 10 horas a favor de un delegado por Sindicato. El ejercicio del derecho a disponer de las diez horas se regulará por las mismas normas que rigen para los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal, pudiendo ser acumuladas entre los componentes del Comité que pertenezcan a la sección sindical con tal derecho. En este caso, el disfrute de horas por parte del delegado sindical entrará en el cómputo global que reconoce la letra C del artículo 24.

4.- El delegado sindical, además de los derechos y obligaciones que como miembro del Comité de Empresa le correspondan, tendrá las siguientes funciones:

4.1.- Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenezcan y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.

4.2.- Ser oído por la Empresa en el tratamiento de problemas de carácter colectivo que puedan ser planteados.

4.3.- Podrá utilizar en las mismas condiciones que el Comité de Empresa el o los tableros de anuncios que para difusión de avisos o información sindical se habiliten al efecto.

5.- A requerimiento de los trabajadores pertenecientes a las centrales o sindicatos que ostenten una afiliación igual o superior al 15% de la plantilla del centro de trabajo, se descontará por ésta en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La comunicación del trabajador tendrá expresamente una duración mínima de un año.

Artículo 26°.- Funciones del Comité de Empresa.- Sin perjuicio de los derechos y facultades conferidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la facturación de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición, el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer al Consejo de Administración.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales y parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.- La Empresa comunicará simultáneamente al trabajador y al Comité de Empresa las resoluciones por las que se impongan sanciones por faltas leves, graves o muy graves. La falta de notificación al Comité de Empresa no entrañará en ningún caso la nulidad de la sanción impuesta.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente de carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

F) El Comité velará porque en los procesos de selección de personal, se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, **igualdad de sexos** y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 27°.- Garantías reconocidas al Comité de Empresa.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. El despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves exigirá la tramitación de un expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

b) Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación, ni ser trasladados arbitrariamente durante su mandato y hasta transcurrido un año de agotado el mismo.

d) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la Empresa, y

ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

CAPITULO V

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 28°.- Concepto retributivo.- La retribución del personal afectado por el presente Convenio, por su jornada normal de trabajo, estará constituida por los siguientes conceptos: Salario Base, Plus de Convenio, Plus de Residencia, Plus de Antigüedad, Plus de Asistencia y Puntualidad, Plus de Transporte, y en su caso, Plus de Especialidad.

Las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre serán de una mensualidad, integrada por el Salario Base, Plus de Convenio, Plus de Antigüedad y el Plus de Asistencia y Puntualidad.

Artículo 29°.- Salario Base.- El Salario Base durante la vigencia del presente convenio será el que se recoge en el anexo para cada categoría, percibiéndose en las doce mensualidades así como en las dos Pagas Extraordinarias de Julio y Diciembre.

Artículo 30°.- Plus de Convenio.- La cuantía del Plus de Convenio será la establecida en la tabla salarial anexa, y se percibirá en las catorce pagas.

Artículo 31°.- Plus de Residencia.- El Plus de Residencia queda fijado en el 15% del Salario Base más antigüedad para cada categoría, percibiéndose en doce pagas.

Artículo 32°.- Plus de Antigüedad.- La tabla para la antigüedad será calculada sobre el Salario Base, con los criterios acumulables siguientes: Primer trienio, 5%; segundo trienio 5%, y, a partir del segundo trienio, quinquenios al 10% hasta un máximo individual del 60%.

Artículo 33°.- Plus de Asistencia y Puntualidad.- El Plus de Asistencia y Puntualidad se establece como premio a la asistencia y puntualidad en el trabajo, teniendo derecho a su percepción en la cuantía mensual que se establece en la tabla anexa y en las mensualidades ordinarias, incluido el periodo vacacional.

Artículo 34°.- Plus de Transporte.- Se establece un Plus de Transporte en la cuantía fijada en la tabla anexa, sobre once mensualidades. Este Plus, de acuerdo con el art. 73 de la Ley de Seguridad Social, estará excluido de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 35°.- Plus de Especialidad, quebranto de moneda y complementos de destino.

1.- Plus de Especialidad.- En razón de la mayor especialidad o peligrosidad se establece un complemento de trabajo, cuya cuantía será del 15% del Salario Base, en favor del siguiente personal:

a) Plus de Especialidad: El personal sanitario, técnico de Grado Medio y Auxiliar, que presta sus servicios en las Unidades de Psiquiatría, Radiología, Laboratorio, Hemodiálisis, Prematuros, Cuidados Intensivos, o sean Instrumentistas o Quirofanas, y el personal Auxiliar de Clínica de Parto, percibirán el Plus de especialidad.

b) Plus de Peligrosidad: El personal Técnico Sanitario de Grado Medio, Auxiliares de Clínica, Limpieza y Auxiliares Se-

cretarias que prestan sus servicios exclusivamente en las Unidades de Radiología, Radioterapia, Cobaltoterapia, Isótopos Radiactivos, Infecciosos, Urgencias y Hemodinámica, así como los Vigilantes Jurados, Electricistas, Calefactores y Conductores, percibirán un Plus de Peligrosidad.

c) Los Técnicos Sanitarios de Grado Medio y el personal Auxiliar de Clínica que, por aplicación de lo dispuesto en anteriores Convenios, vinieren percibiendo un Plus, continuarán percibiendo el mismo en iguales condiciones que las personas indicadas anteriormente, siempre que sigan desempeñando el puesto en razón del cual les fue concedido el citado plus.

2.- Complemento de Destino.- Los puestos de trabajo de Jefes de Unidad y Supervisores de Sector de Enfermería se configuran como puestos de trabajo con Complemento de destino, por virtud de lo cual, mientras desempeñen los trabajadores los expresados puestos tendrán derecho a percibir un Complemento de Destino de seis mil pesetas mensuales (6.000) los Jefes de Unidad, y de nueve mil pesetas (9.000) los Supervisores de Sector.

Artículo 36°.- Complemento por I.L.T.- En caso de incapacidad laboral transitoria, ya sea por enfermedad o accidente, y cuando el trabajador sea fijo de plantilla, la Empresa garantizará el 100% de su salario real, tanto en las mensualidades ordinarias como en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 37°.- Anticipos.- Todo trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a percibir un anticipo de hasta ciento veinte mil pesetas (120.000) sin interés, reintegrable en catorce mensualidades.

Artículo 38°.- Subsidio de Estudios.- Se establece un subsidio de estudios para el personal fijo de plantilla en las siguientes cuantías, y en las mismas condiciones que las fijadas en los acuerdos del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife de 11 de Diciembre de 1978 y 30 de Abril de 1981.

GRUPO	ESTUDIOS	CANTIDAD
1°	Estudios E.G.B. (1ª Etapa) (hasta 4ª)	9.240
2°	Estudios E.G.B. (2ª Etapa) (5ª a 8ª)	10.560
3°	B.U.P. y Educación Profesional de 1º grado	12.470
4°	Curso de Orientación Universitaria	14.190
5°	Escuelas Universitarias y asimiladas	19.866
6°	Estudios Universitarios y Técnicos y grado Superior del Conservatorio de Música, en Tenerife	28.380
7	Los anteriores cuando sean cursados en Las Palmas	42.570
8°	Los que se indican en el Grupo 6° cuando necesariamente hayan de ser cursados en la Península	70.950

Artículo 39°.- Finitiquito.- El recibo de saldo y finiquito producirá la extinción de cuantos conceptos y emolumentos pudieran existir pendientes entre el trabajador y la Empresa.

El documento utilizado como recibo de saldo y finiquito in-

formará de manera comprensible de los derechos económicos del trabajador y de las consecuencias de la firma del mismo.

Si dicho recibo se firma durante las negociaciones de un Convenio Colectivo cuya eficacia retroactiva suponga una mayor retribución salarial, la Empresa abonará la diferencia por ese concepto al trabajador que hubiera cesado, siempre y cuando el mismo lo solicite dentro del plazo de seis meses a partir de la fecha en que se abone a los trabajadores de plantilla.

CAPITULO VI

JUBILACION Y CONTRATACION

Artículo 40°.- Jubilación.

1.- La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. La edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

2.- La jubilación será obligatoria a los 64 años de edad, cuando la Empresa se acoja a las condiciones establecidas en el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de Agosto, y en el Real Decreto n° 2.705/81, de 19 de Octubre.

3.- Los trabajadores con 60 o más años, podrán solicitar la jubilación anticipada, concediendo la Empresa, como premio al trabajador jubilado, una gratificación por importe de las mensualidades siguientes, incluidos todos los conceptos:

64 años.- Dos mensualidades y media.

63 años.- Tres mensualidades y media.

62 años.- Cinco mensualidades y media.

61 años.- Seis mensualidades y media.

60 años.- Ocho mensualidades.

Artículo 41°.- Contratación.

1.- Se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

2.- Comité de Contratación: Estará compuesto por: Presidente del Consejo de Administración, Gerente, Jefe de Personal,

Jefe de Enfermería, dos representantes del Comité de Empresa y dos representantes del Consejo de Administración.

Este Comité procederá a la revisión de la normativa que ha inspirado su funcionamiento para actualizarla, respetando siempre los principios de méritos y de igualdad de oportunidades y de adecuación al puesto a desempeñar como fundamentales en el proceso de contratación laboral de un Hospital Público.

Artículo 42°.- Responsabilidad Civil.- La responsabilidad civil que pueda derivarse de actuaciones de los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el ejercicio de sus funciones, será exigida con arreglo a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Será a cargo de la Empresa la representación y defensa de los trabajadores, así como la constitución de las fianzas necesarias en aquellos casos de exigencia por responsabilidades civiles o penales derivadas de la relación laboral entre Empresa y trabajador. La designación de la referida representación y defensa de los trabajadores corresponderá a la Empresa.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no tendrá efecto en los supuestos en que haya contraposición de intereses entre Empresa y trabajador.

Cuando por resolución firme se declare la conducta delictiva del trabajador afectado, subsistirá a favor de la Empresa el derecho de reembolso de los gastos realizados en la citada representación y defensa.

Artículo 43°.- Comedor.- Todo el personal de plantilla tendrá derecho a utilizar el Comedor a los precios establecidos.

Al personal en turno de noche se le facilitará de forma gratuita un bocadillo y bebidas calientes.

Artículo 44°.- Servicio Militar.- Los trabajadores de plantilla que deban prestar el servicio militar obligatorio percibirán las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

Artículo 45°.- Vestuarios y aseos.- Se facilitará a todo el personal vestuarios y aseos, que se ajustarán a las normas del Art. 39 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 46°.- Cafetería.- La Empresa tendrá a disposición de todo el personal una Cafetería exclusivamente para el mismo, en el plazo de tres años.

Categorías	Salario Base	Plus Residenc.	Plus Convenio	Plus Asistenc.	Plus Transpor.	Comple. dedicación	Total
Título Grado Medio:							
1 Jefe de Enfermería	78.600	11.790	65.130	4.200	1.530	19.350	180.600
1 Sub-Jefe de Enfermería	67.300	10.095	51.075	4.200	1.530		134.200
7 Supervisores/as Generales de Enfermería	46.900	7.035	39.435	4.200	1.530		99.100
1 Supervisora de Formación Permanente	46.900	7.035	39.435	4.200	1.530		99.100
Supervisores/as P o S (a extinguir)	45.800	6.870	28.700	4.200	1.530		87.100
314 A.T.S.	45.800	6.870	28.700	4.200	1.530		87.100

1 Supervisor/a Servicio Obstetricia y Ginecología	46.900	7.035	46.335	4.200	1.530	106.000
10 Matronas	45.800	6.870	39.300	4.200	1.530	97.700
8 Fisioterapeutas	45.800	6.870	39.300	4.200	1.530	97.700

No titulados:

1 Auxiliar Coordinador	40.400	6.060	21.110	4.200	1.530	73.300
418 Auxiliares de Clínica	40.400	6.060	18.610	4.200	1.530	70.800
9 Puericultoras	40.400	6.060	19.110	4.200	1.530	71.300
9 Auxiliares Farmacia y material sanitario	40.400	6.060	21.610	4.200	1.530	73.800
2 Prosectores	40.400	6.060	21.110	4.200	1.530	73.300
1 Maestro Logopeda	45.800	6.870	28.700	4.200	1.530	87.100

PERSONAL TECNICO NO SANITARIO: Titulado Superior.

1 Jefe Mantenimiento	78.600	11.790	84.480	4.200	1.530	180.600
1 Ingeniero Jefe Serv. Biomédico	78.600	11.790	81.280	4.200	1.530	177.400
1 Ingeniero Técnico Superior	68.600	10.290	59.880	4.200	1.530	144.500
Licenciado Ciencias Físicas	68.600	10.290	59.880	4.200	1.530	144.500
1 Psicólogo Clínico	68.600	10.290	59.880	4.200	1.530	144.500
1 Jefe Sección Reg. Médicos, Admisión y A.S.	78.600	11.790	84.480	4.200	1.530	180.600

Titulados Grado Medio:

2 Ingenieros Técnicos	48.200	7.230	41.040	4.200	1.530	102.200
5 Asistentes Sociales	45.800	6.870	28.700	4.200	1.530	87.100

PERSONAL ADMINISTRATIVO

3 Jefes Sección Adtva.	78.600	11.790	84.480	4.200	1.530	180.600
5 Sub-Jefes Sección Adtva.	78.600	11.790	64.080	4.200	1.530	160.200
Jefes Negociado (tit ^o sup ^o)	64.800	9.720	56.850	4.200	1.530	137.100
2 Técnicos Admón. Titulados	62.900	9.435	54.535	4.200	1.530	132.600
1 Supervisor/a de datos	45.100	6.765	33.105	4.200	1.530	90.700
3 Técnicos Admón. sin título	45.100	6.765	33.105	4.200	1.530	90.700
2 Oficiales Administrativos	45.100	6.765	27.005	4.200	1.530	84.600
30 Auxiliares Administrativos	42.100	6.315	22.955	4.200	1.530	77.100
30 Auxiliares Secretarias	42.100	6.315	21.955	4.200	1.530	76.100
1 Analista Sistemas (Jefe Servicios)	78.600	11.790	81.280	4.200	1.530	177.400
1 Programador-Coordinador de Ordenadores	48.200	7.230	51.740	4.200	1.530	112.900
2 Programador de Ordenadores	48.200	7.230	41.040	4.200	1.530	102.200
1 Operador de Ordenadores	45.100	6.765	33.105	4.200	1.530	90.700
3 Grabadores	42.100	6.315	22.955	4.200	1.530	77.100
4 Cobradores de tasas	42.600	6.390			1.530	50.520
13 Auxiliares de Recepción y Archivo	42.100	6.315	19.755	4.200	1.530	73.900

PERSONAL SUBALTERNO

1 Conserje	43.400	6.510	25.060	4.200	1.530	80.700
1 Ordenanza 1ª	40.400	6.060	18.410	4.200	1.530	70.600
18 Ordenanzas	40.400	6.060	16.710	4.200	1.530	68.900
2 Vigilantes nocturnos	40.400	6.060	19.410	4.200	1.530	71.600
10 Vigilantes jurados	40.400	6.060	16.710	4.200	1.530	68.900

PERSONAL SERVICIOS GENERALES

1 Jefe de Cocina	59.000	8.850	44.620	4.200	1.530	118.200
2 Jefes Adjuntos de cocina	44.800	6.720	31.050	4.200	1.530	88.300

5 Cocineros de 1ª	40.400	6.060	24.810	4.200	1.530	77.000
1 Repostero	40.400	6.060	24.810	4.200	1.530	77.000
5 Cocineros	40.400	6.060	20.610	4.200	1.530	72.800
27 Auxiliares de cocina	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
1 Encargado Gral. Lencería - Lavandería	44.800	6.720	31.050	4.200	1.530	88.300
1 Encargado Lavandería (a extinguir)	41.300	6.195	18.775	4.200	1.530	72.000
1 Encargado Ropero	41.300	6.195	18.775	4.200	1.530	72.000
1 Sastre	40.400	6.060	17.710	4.200	1.530	69.900
5 Ayudantes Máquina Lavaderos	40.400	6.060	17.910	4.200	1.530	70.100
15 Planchadoras	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
7 Costureras	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
1 Encargado de Limpieza	44.800	6.720	31.050	4.200	1.530	88.300
1 Sub Encargado/a de Limpieza	40.400	6.060	19.210	4.200	1.530	71.400
82 Operarios de Limpieza	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
Telefonistas	40.400	6.060	21.910	4.200	1.530	74.100
1 Fotógrafo	40.400	6.060	17.710	4.200	1.530	69.900

PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

1 Encargado Inst. y Aparatos	43.400	6.510	27.660	4.200	1.530	83.300
3 Oficiales Mantenimiento Aparatos	40.700	6.105	20.365	4.200	1.530	72.900
1 Encargado Servicio Eléctrico	44.800	6.720	31.050	4.200	1.530	88.300
1 Oficial Conservación General	40.700	6.105	20.365	4.200	1.530	72.900
6 Electricistas Oficiales de 1ª y 2ª	40.700	6.105	20.365	4.200	1.530	72.900
5 Calefactores Oficiales de 1ª y 2ª	40.700	6.105	20.365	4.200	1.530	72.900
3 Fontaneros	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530	71.400
2 Oficial Mecánico	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530	71.400
3 Carpinteros	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530	71.400
1 Tapicero	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530	71.400
4 Albañiles Oficiales de 1ª y 2ª	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530	71.400
4 Pintores Oficiales de 1ª y 2ª	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530	71.400
3 Conductores de 1ª	40.700	6.105	21.665	4.200	1.530	74.200
2 Jardineros	40.400	6.060	17.710	4.200	1.530	69.900
1 Peluquero	40.400	6.060	17.710	4.200	1.530	69.900
8 Peones	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
4 Mozos de Almacén	40.400	6.060	18.910	4.200	1.530	71.100

PERSONAL RELIGIOSO

2 Capellanes	48.400	7.260				55.660
4 Hermanas tituladas (A.T.S.)						47.000
3 Hermanas no tituladas (Aux. Clínica)						35.800
3 Hermanas						14.100
1.405						

HOSPITAL NTRA. SRA. DE LOS DOLORES

Categorías	Salario base	Plus residenc.	Plus convenio	Plus asistenc.	Plus transport.	Comple. personal transitor.	Total
1 Médico	42.000	6.300	35.365	4.200	1.530	2.000	91.395
2 A.T.S. (jornada dos horas)	17.200	2.580					19.780
17 Auxiliares de Clínica	40.400	6.060	18.610	4.200	1.530		70.800
1 Ordenanza	40.400	6.060	16.710	4.200	1.530		68.900
1 Portero	40.400	6.060	16.710	4.200	1.530		68.900
2 Cocineras	40.400	6.060	20.610	4.200	1.530		72.800
1 Auxiliar de Cocina	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600
1 Lavandera	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600

1 Costurera	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
2 Operarios de Limpieza	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
1 Conservador Edificio	41.300	6.195	19.675	4.200	1.530	72.900
1 Peón	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530	67.600
1 Capellán	21.500	3.225				24.725
3 Hermanas tituladas (A.T.S.)						47.000
4 Hermanas no tituladas (Aux. Clínica)						35.800
39						

HOSPITAL DE LA STMA. TRINIDAD

Categorías	Salario base	Plus residenc.	Plus convenio	Plus asistenc.	Plus transport.	Comple. personal transitor.	Total
1 Médico	84.000	12.600	71.455	4.200	1.530	4.000	177.785
1 A.T.S.	45.800	6.870	28.700	4.200	1.530		87.100
22 Auxiliares de Clínica	40.400	6.060	18.610	4.200	1.530		70.800
1 Oficial Administrativo	45.100	6.765	27.005	4.200	1.530		84.600
1 Ordenanza	40.400	6.060	16.710	4.200	1.530		68.900
2 Porteros	40.400	6.060	16.710	4.200	1.530		68.900
2 Cocineras	40.400	6.060	20.610	4.200	1.530		72.800
2 Auxiliares de Cocina	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600
2 Lavanderas	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600
2 Costureras	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600
3 Operarios de Limpieza	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600
1 Albañil	40.700	6.105	18.865	4.200	1.530		71.400
1 Peón	40.400	6.060	15.410	4.200	1.530		67.600
1 Capellán	21.500	3.225					24.725
3 Hermanas tituladas (A.T.S.)							47.000
4 Hermanas no tituladas (Aux. Clínica)							35.800
1 Hermana							14.100
50							