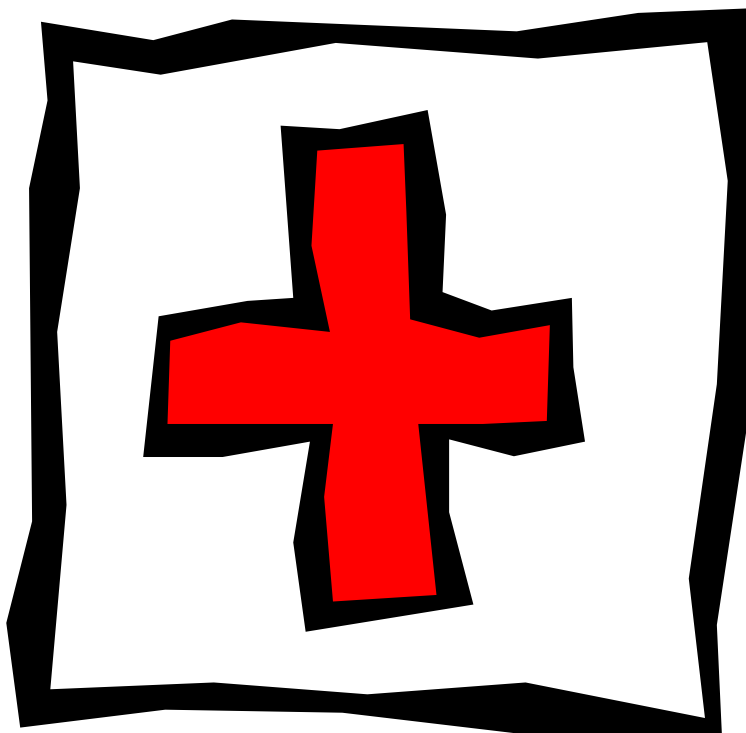




ESP
Serveis
Públics



País Valencià



**CONVENIO COLECTIVO DE
ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACIÓN
DE LA PROVINCIA DE ALICANTE**

INDICE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES
Artículo 1.- Objeto.
Artículo 2.- Ámbito territorial.
Artículo 3.- Ámbito funcional.
Artículo 4.- Ámbito personal.
Artículo 5.- Vigencia.
Artículo 6.- Efectos económicos.
Artículo 7.- Duración.
Artículo 8.- Rescisión, revisión o prórroga.
Artículo 9.- Garantía personal.
Artículo 10.- Legislación supletoria.
CAPITULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE
Artículo 11.- Comisión Paritaria.
CAPITULO III.- CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y CESES
Artículo 12.- Personal complementario.
Artículo 13.- Ascensos.
Artículo 14.- Cesación voluntaria.
Artículo 15.- Liquidación por cese.
CAPITULO IV.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
Artículo 16.- Jornada.
Artículo 17.- Vacaciones.
Artículo 18.- Licencias con sueldo.
Artículo 19.- Licencias sin sueldo.
Artículo 20.- Obsequio por nupcialidad.
Artículo 21.- Excedencias.
CAPITULO V.- DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS
Artículo 22.- Tabla salarial.
Artículo 23.- Complementos por antigüedad.
Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 25.- Participación en beneficios.
Artículo 26.- Quebranto de moneda.
Artículo 27.- Complementos de puesto de trabajo.
Artículo 28.- Anticipos y préstamos.
Artículo 29.- Salario-Hora individual.
Artículo 30.- Horas extraordinarias.
Artículo 31.- Trabajo nocturno.
CAPITULO VI.- BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS
Artículo 32.- Beneficios asistenciales.
Artículo 34 Jubilación.
Artículo 35.- Auxilio por defunción.
Artículo 36.- Uniformes y prendas de trabajo.
Artículo 37.- Plus de locomoción.
CAPITULO VII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN
Artículo 38.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.
Artículo 39.- Secciones Sindicales.
DISPOSICIONES ADICIONALES
Primera.- Publicidad del convenio.
Segunda.- Salario anual.
DISPOSICIÓN FINAL

CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPITALIZACIÓN DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene como objetos fundamentales y generales la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de propósitos de los elementos personales que intervienen en el proceso económico y el fortalecimiento de la paz social.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El Convenio es de aplicación obligatoria en la totalidad de las empresas de la provincia de Alicante, cualquiera que sea el censo demográfico de los municipios en que figuren sitas, así como las provincias en que tuvieran las empresas su domicilio social.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas de Hospitalización y su personal, afectados por la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia, Aprobada por O.M. de 25 de Noviembre de 1.976 (BOE de 15 de Diciembre, corrección de errores 11 de Enero de 1977) modificada por O.M. de 19 de Enero de 1.982 (BOE de 11 de Febrero). El Convenio no es de aplicación a las empresas y centros de trabajo dedicados a consulta y asistencia, ni a laboratorios y análisis clínicos.

Artículo 4.- Ámbito personal.

El Convenio es de aplicación a la totalidad del personal que ocupen las empresas comprendidas en su ámbito territorial y funcional, incluso el personal eventual e interino, así como el que pueda ingresar durante su periodo de vigencia. Queda excluido el personal al que se refiere el artículo 1.3.c) de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Vigencia.

El Convenio entrará en vigor quince días después de la fecha de su firma.

Artículo 6.- Efectos económicos.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los efectos económicos se retrotraerán al día 1º de enero de 1.992, fecha de vencimiento del Convenio que éste revisa, modifica, amplía y nova.

Artículo 7.- Duración.

El Convenio Tendrá una duración de 24 meses, por lo que regirá hasta el día 31 de Diciembre de 1.993, salvo que quedase prorrogado conforme a la legislación vigente.

Artículo 8.- Rescisión, revisión o prórroga.

A efectos de denuncia del convenio, el preaviso habrá de hacerse con una antelación de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia del mismo, o, en su caso, cualquiera de sus prórrogas.

Si, denunciado el convenio, las negociaciones de la Comisión Deliberadora se extendiesen por un periodo que excediese de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la formalización del nuevo convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el periodo que media entre la fecha de terminación de la vigencia anterior y la entrada en vigor del nuevo.

En el caso de que el convenio no se denunciase o denunciado no fuese objeto de negociación por cualquier circunstancia, su contenido normativo se prorrogara de año en año con un aumento de los conceptos retributivos equivalente al que hubiere experimentado en los doce meses precedentes el Índice de Precios al Consumo en su conjunto nacional más 1 punto.

Artículo 9.- Garantía personal.

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, subsistirán como “Garantía ad Personam” para quienes vengan disfrutándolas, sin que en ningún caso pueda ser absorbido el incremento de este convenio.

Artículo 10.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación general y en la Ordenanza Laboral aprobada por O.M. de 25 de Noviembre de 1976.

CAPITULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 11.- Comisión Paritaria.

- 1.- Se constituye una Comisión Paritaria al objeto de interpretar las cláusulas de este convenio y vigilar el cumplimiento de lo pactado. Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.
- 2.- La Comisión estará compuesta por tres vocales de la representación empresarial y otros tres vocales de la representación trabajadora, y un presidente, que será el del convenio, así como los asesores. Dichos representantes serán elegidos respectivamente por la Asociación de Empresarios y por las Centrales Sindicales firmantes del convenio, entre los miembros que han formado parte de la Comisión de Negociación.
- 3.- Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, con una antelación mínima de tres días hábiles. A la convocatoria deberá acompañar el correspondiente orden del día.
- 4.- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.

CAPITULO III.- CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y CESES

Artículo 12.- Personal complementario.

Las empresas podrán, por los períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos, contratar el personal complementario y eventual que precisen para cubrir atenciones extraordinarias, así como de carácter interino, al objeto de sustituir a personal

fijo de plantilla, por vacaciones, servicio militar u otras circunstancias análogas. En cualquier caso, la cobertura de vacantes temporales que las circunstancias expresadas produzcan, no repercutirá negativamente en el resto de los trabajadores en activo.

Artículo 13.- Ascensos.

1.- Los aspirantes administrativos pasarán a la categoría de auxiliares el día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan los 18 años de edad. Los auxiliares administrativos, al cumplir los 6 años pasaran a la de oficiales de 3ª, y éstos, Al cumplir los 6 años a la de oficiales de 2ª, y éstos, al cumplir los 6 años, a la de oficiales de 1ª. Los oficiales administrativos de 1ª, una vez hayan cumplido los 6 años en la categoría, pasarán a la de jefes de sección, negociado o contabilidad.

2.- A tales efectos, y en todos los casos, en el momento en que entre en vigor este convenio, tanto los auxiliares como los oficiales administrativos, tendrán derecho a percibir los aumentos computados desde la fecha en que ingresaron en dichas categorías profesionales, y a devengar los aumentos sucesivos por el transcurso de los plazos que quedan señalados. Estos ascensos, caso de no existir vacante, lo serán solamente a efectos económicos.

3.- Los botones y recaderos al cumplir los 20 años de edad, pasarán a la categoría de ordenanza, portero o vigilante.

4.- Personal de oficios varios: Los ayudantes, a los 6 años de permanencia en la categoría, percibirán los haberes de oficial de 2ª, y éstos, a los 6 años, el de oficial de 1ª. A los 6 años de ostentar la categoría de oficial de 1ª pasarán a percibir el 50 por ciento de la diferencia entre el haber del oficial de 1ª y el de jefe de oficio, sin perjuicio de que puedan ir ascendiendo de categoría caso de que existan vacantes en la inmediata superior.

Artículo 14.- Cesación voluntaria.

El personal que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el "enterado". El incumplimiento del preaviso se penalizara con la pérdida de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle.

Artículo 15.- Liquidación por cese.

Cuando el trabajador cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago, junto con el salario de la última semana o sueldo de mes en que este activo, de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias legales, participación en beneficios, vacaciones, etc., que tenga devengadas.

CAPITULO IV.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16.- Jornada.

1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada semanal se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la empresa aconsejan.

2.- Los trabajadores que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada disfrutará de un periodo de descanso de 15 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

3.- El personal administrativo disfrutará de las tardes de los sábados, a partir de las 14 horas, libres.

4.- Todo el personal afectado por el convenio disfrutará como mínimo de un fin de semana al mes de 36 horas ininterrumpidas, de las cuales 24 corresponderán al domingo.

Artículo 17.- Vacaciones.

1.- Todo el personal tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, que se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

2.- Por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán, antes de día 1º de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base al período disfrutado el año anterior. En casos excepcionales y por motivos familiares, podrá verse alterado el sistema de rotación establecido, siempre con la conformidad de los compañeros que pudieran verse afectados por dicha alteración. Para los trabajadores con responsabilidades familiares se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3.- La retribución de las vacaciones se hará efectiva previamente a su disfrute y la misma será en la cuantía del salario base y antigüedad, en su caso.

4.- El personal que ingrese en la empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, y su disfrute, sólo por ese año, tendrá lugar en el último trimestre del mismo.

Artículo 18.- Licencias con sueldo.

Las licencias con derecho a sueldo, para todas las categorías profesionales, serán las siguientes:

- 20 días por matrimonio.
- 4 días por alumbramiento de la esposa.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 4 días por fallecimiento de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta 2º grado. Cuando el trabajador tuviera que desplazarse a localidad distinta del lugar de trabajo, dicho plazo se ampliará, a razón de un día por cada 75 Km, hasta un máximo de 7 días.
- 4 días por enfermedad de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta 2º grado, siempre que la enfermedad conlleve hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo. Este plazo podrá ampliarse hasta 7 días en función de las circunstancias concurrentes, En todo caso, cuando el trabajador tuviera que desplazarse a localidad distinta del lugar de trabajo, el plazo de 4 días se ampliará, a razón de 1 día por cada 75 Km, hasta el máximo de 7 días.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto a los supuestos de lactancia de hijos.
- Hasta un máximo de 6 días al año para concurrir a exámenes de enseñanzas oficialmente reconocidas y previa justificación de los mismos.

- 4 días de libre disposición, que no podrán ser previos ni subsiguientes al periodo vacacional.

Artículo 19.- Licencias sin sueldo.

Para todos aquellos supuestos no previstos en el artículo anterior o de duración superior a los mismos, los trabajadores podrán solicitar el correspondiente permiso sin sueldo, por el tiempo que estimen necesario.

Artículo 20.- Obsequio por nupcialidad.

Se establece a favor de todo el personal que contraiga matrimonio un obsequio por nupcialidad por importe de 20.000 pesetas y por una sola vez.

Artículo 21.- Excedencias.

1.- Se reconocen dos clases de excedencia, la voluntaria y la forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

2.- En cuanto a la excedencia forzosa o especial se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral y normas de carácter general.

3.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores que lleven al menos un año de servicio en la empresa. En todo caso, se procurará resolverla favorablemente cuando se fundamente en terminación de estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes y análogas a las expresadas. Dicha excedencia voluntaria se concederá por un período no inferior a 1 año, ni superior a 5 años, y no podrá utilizarse para pasar al servicio de otra empresa dedicada a la misma actividad. El tiempo de permanencia en la situación de excedente no computará a ningún efecto.

Se reservará el puesto de trabajo del trabajador excedente, de tal forma que su reingreso se produzca al finalizar el período de excedencia concedido.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador debe cubrir un nuevo período de servicio activo a la empresa de, al menos, 2 años.

CAPITULO V.- DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 22.- Tabla salarial

Durante el período de tiempo comprendido entre el día 1º de enero de 1992 y el 31 de diciembre del mismo año, regirá la tabla salarial que figura en el anexo I, que refleja un incremento de los conceptos retributivos salariales y extrasalariales del 8% (ocho por ciento) sobre la base vigente en el convenio anterior de 31 de diciembre de 1991.

Para el segundo año de vigencia del convenio –a partir del 1 de enero de 1993- el incremento de los conceptos retributivos salariales y extrasalariales será el equivalente al que hubiese experimentado en los doce meses precedentes el Índice de Precios al Consumo en su conjunto nacional más 2 puntos (dos puntos).

Artículo 23.- Complementos por antigüedad.

Con el fin de mantener al personal vinculado a la empresa, se establece para todo el personal, en concepto de trienios, un incremento del 8 por ciento cada uno de ellos, sobre los salarios del convenio, respetándose en todo caso las situaciones más beneficiosas que pudieran existir en la actualidad, así como las limitaciones que impone el artículo 25.2 del Estatuto de los trabajadores.

El cómputo de tiempo para dichos aumentos periódicos por años de servicio, se iniciará desde el ingreso del trabajador al servicio de la empresa.

Artículo 24.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores del sector tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en conmemoración de la Natividad de N. Señor y equivaldrán a una mensualidad cada una de ellas, estando integradas por el sueldo del convenio más la antigüedad, si la hubiere.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo ejercicio económico, correspondiendo la primera al primer semestre y la segunda a los 6 meses restantes y deberán hacerse efectivas antes de los días 30 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

Artículo 25.- Participación en beneficios.

Con independencia de los resultados económicos, antes de concluir el primer trimestre de cada año, se hará efectiva a todo el personal una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad de haber incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad. Esta gratificación, como las reglamentarias, es prorrateable por el tiempo de servicio efectivo y tendrá la cuantía del año de su devengo.

Artículo 26.- Quebranto de moneda.

Al personal administrativo o no, que habitualmente efectúe pagos o cobros, y que soporte a su exclusivo cargo y cuenta las diferencias económicas que por errores en su labor o por circulación de moneda falsa pudiera producirse, se le abonará en concepto de "quebranto de moneda" la cantidad de 12.000 pesetas anuales, que serán hechas efectivas en doceavas partes.

Artículo 27.- Complementos de puesto de trabajo.

1.-Plus de especialidad.

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, Hemodiálisis, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina nuclear, Laboratorio de análisis y unidades de vigilancia intensiva.

La cuantía del concepto será del 17 por ciento del salario base. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga desempeñando y percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como especialidad. Para tener derecho a si percibo será preciso que la dedicación sea continuada, a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

2.-Plus de máquinas.

Los empleados que durante su jornada laboral estén al frente de máquinas especiales de estadísticas, contabilidad, liquidadoras y facturadoras, percibirán una gratificación mensual de 1.000 pesetas. Cuando los establecimientos tengan implantadas más de una jornada laboral, cada una de ellas percibirá dicha gratificación. En el supuesto de que al frente de las referidas máquinas y dentro de cada jornada laboral estuvieren dos o más empleados dicha gratificación será distribuida entre ellos a partes iguales.

Artículo 28.- Anticipos y prestamos.

El trabajador, por motivos debidamente justificados y siempre que manifieste su necesidad, tendrá derecho a percibir de su empresa, en concepto de anticipo, hasta el 75 por 100 de los haberes que tuviere devengados en el momento de formalizar su petición. Estos anticipos serán canjeados por una sola vez en el momento de hacer el pago de haberes a los demás trabajadores o los emolumentos sobre los que fueren concedidos.

Podrá solicitarse un préstamo por importe de dos mensualidades de los haberes del trabajador sin interés alguno, a reintegrar en el plazo de 1 año. No podrá solicitarse un segundo préstamo hasta tanto no haya reintegrado el anterior.

Artículo 29.- Salario-Hora individual.

El módulo para el cálculo de las horas extraordinarias será el establecido en el decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario y en la O.M. de 22 de noviembre del mismo año dictada para su desarrollo.

Artículo 30.- Horas extraordinarias.

La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y su libre aceptación o denegación al trabajador. En los casos de fuerza mayor o en los de ineludible aplazamiento se considerará obligatoria la realización de las horas extraordinarias.

Congruentemente con lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 38 de la Ordenanza Laboral del sector, y a tenor de lo preceptuado en el artículo 35.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias, tanto las realizadas por el personal masculino como por el femenino, se abonarán con un recargo del 75 por 100.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por períodos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata. Las horas de naturaleza estructural, y siempre que al efecto exista acuerdo con el trabajador que las realice, podrán ser compensadas con tiempos de descanso equivalente.

Artículo 31.- Trabajo nocturno.

Reconociéndose que es facultad privativa de las empresas la organización práctica del trabajo y, por tanto, de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, a tenor de lo dispuesto en el artículo 34.6 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, así como en el artículo 62 de la Ordenanza Laboral del sector, se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y el trabajo durante ese período de tiempo se abonará con un complemento del 25 por 100 sobre el salario base. Si el tiempo fuere inferior a 4 horas, dicho complemento se abonará exclusivamente sobre

las horas trabajadas. Este complemento no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

En aquellos casos en que el horario del turno nocturno se prolongue, normalmente hasta las 8 horas, las horas que excedan de la jornada nocturna determinada en la ordenanza, se abonarán igualmente con el complemento del 25 por 100.

CAPITULO VI.- BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Artículo 32.- Beneficios asistenciales.

A los trabajadores afectados por el convenio se les reconocen los siguientes beneficios:

1.-Asistencia a clínicas y consultorios médicos.

No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador su asistencia durante la jornada de trabajo a consultorios y clínicas de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan acudir a ellos fuera de la jornada laboral y que además lo justifiquen plenamente por prescripción facultativa.

2.-Acompañamiento conyugal.

Cuando el trabajador tenga que trasladarse a consultorio médico de la Seguridad Social de la localidad y el cónyuge haya de acompañarle por no tener otros familiares en situación de hacerlo, disfrutará de permiso retribuido previa justificación.

3.-Asistencia interna.

Cuando el personal necesitase hacer uso de los servicios sanatoriales que tienen establecidos las empresas, se les facilitarán dichos servicios a precio de coste.

Artículo 34 Jubilación.

El personal que, con 15 años ininterrumpidos de servicio a una misma empresa, ejercite anticipadamente el derecho de jubilación, y lo obtenga, percibirá, según el momento en que se lleve a efecto aquél, el siguiente premio de jubilación:

A los 60 años	250.000 ptas.	1502,53 €
A los 61 años	150.000 ptas.	901,52 €
A los 62 años	120.000 ptas.	721,21 €
A los 63 años	100.000 ptas.	601,01 €
A los 64 años	75.000 ptas.	450,76 €

Artículo 35.- Auxilio por defunción.

En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la empresa vendrá obligada a abonar a los derecho-habientes, por el orden que después se indica, de conformidad con el Decreto de 2 de marzo de 1944, un subsidio equivalente a 30 días de sueldo o salario que percibiera el trabajador fallecido.

Dicho subsidio se abonará a alguno de los familiares que a continuación se indican y por orden de prelación siguiente: Viudo, viuda; descendientes legítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años que estuviesen a su cargo, ascendientes trabajadores o pensionistas que sean sexagenarios o estuviesen incapacitados para el trabajo.

TU FUTURO LO DECIDES TÚ

Artículo 36.- Uniformes y prendas de trabajo.

Las empresas vienen obligadas a proporcionar los uniformes y prendas de trabajo necesarias para el servicio, debiendo estar ambas partes a lo dispuesto al respecto en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 37.- Plus de locomoción.

Se establece un plus de transporte, con carácter no compensable, que no se señala por día efectivamente trabajado por criterio de simplificación económico-administrativa.

Su cuantía se fija, para el primer año de vigencia del convenio, en 6.156 pesetas. Para el segundo año de vigencia del convenio la cuantía de dicho plus será la que resulte de aplicar a dicha cantidad el incremento previsto en el párrafo segundo del artículo 22. Dado su carácter de extrasalarial, no repercutirá en ningún otro concepto diferido, ni se percibirá en las situaciones de baja por Incapacidad Laboral Transitoria o accidente.

CAPITULO VII.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN

Artículo 38.- Comités de Empresa y Delegados de Personal.

1.- Las empresas reconocen plenamente para los Delegados de Personal y Comités de Empresa las funciones y garantías que para los mismos se establecen en los artículos 62, 64 y 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente, los representantes del personal intervendrán en las tareas del Comité de Seguridad e Higiene. Entenderán, mediante la emisión de parecer, en las cuestiones que, con carácter previo, les puedan ser sometidas a su conocimiento en materia de clasificación profesional, determinación de pluses o incentivos y en la redacción de Reglamentos de régimen interior.

Los Comités de Empresa, además, recibirán trimestralmente información sobre la marcha de la empresa y, anualmente, de las inversiones de fondos, tanto legales como voluntarias, efectuadas por las empresas para atenciones sociales, culturales o deportivas. Asimismo vigilará el cumplimiento por parte de las empresas y trabajadores de las obligaciones impuestas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, y en materia de Seguridad Social.

2.- Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Dicho número de horas será el que establece, atendiendo al censo laboral de cada empresa, el artículo 68.e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 39.- Secciones Sindicales.

1.- Se reconocen por parte de las empresas las Secciones Sindicales de centro de trabajo, dependientes de las Centrales Sindicales legalmente constituidas siempre que cuenten al menos con un mínimo del 10 por 100 de afiliados en la empresa. Una vez constituida, la Sección será acreditada por la organización sindical ante el empresario con expresión de los representantes sindicales.

2.- El Delegado Sindical tendrá las funciones y garantías reconocidas en la legislación vigente, si bien para la utilización de horas abonables para la actividad sindical se basarán en las asignadas como miembro del Comité de Empresa o en su condición de Delegado de Personal siempre que ostente dichos cargos electivos.

3.- Los afiliados y representantes sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

4.- La empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten. El importe de las recaudadas será ingresado el mismo día del pago de la nomina en la cuenta corriente de la Central Sindical a la que esté afiliado el trabajador.

5.- Las Secciones Sindicales de empresa pueden distribuir libremente las publicaciones de la Central Sindical, recaudar las cotizaciones de sus afiliados que no hayan querido acogerse al procedimiento indicado en el apartado anterior y que no puedan ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Publicidad del convenio.

Las empresas, una vez publicado el presente convenio, en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expondrán permanentemente un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del personal.

Segunda.- Salario anual.

La remuneración anual en función de las horas de trabajo, se obtiene, para cada una de las categorías profesionales, -excluida antigüedad y demás complementos personales- multiplicando el salario correspondiente que figura en la tabla de convenio por quince mensualidades, y dividiendo la cantidad obtenida por las horas anuales de trabajo efectivo, de 1.826 horas y 27 minutos.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo se suscribe por las representaciones legitimadas de la Asociación Provincial de Establecimientos de Hospitalización de Alicante y de las Centrales Sindicales Comisiones obreras y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios quienes, reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la negociación del presente convenio.

En Alicante a uno de julio de 1992

AHORA, NOSOTRAS.

AHORA, NOSOTROS.

TABLA SALARIAL PARA 2019

GRUPO A: Personal Directivo

1.1	Director Médico	2.403,61 €
1.2	Director Administrativo	2.278,54 €

GRUPO B: Personal Sanitario

Titulados Superiores.

1.1	Médico Jefe de Servicio	2.116,60 €
1.2	Médico de Guardia	1.934,84 €
1.3	Radiólogo	1.934,84 €
1.4	Analista	1.934,84 €
1.5	Farmacéutico	1.934,84 €

Titulados Grado Medio

2.1	Supervisor/a Enfermería	1.756,51 €
2.2	A.T.S., D.U.E., Enfermeras	1.632,11 €
2.3	A.T.S., Matronas	1.632,11 €
2.4	Fisioterapeuta	1.632,11 €

No titulados

3.1	Jefe Sanitarios	1.238,45 €
3.2	Aux. Sanitario Especializado	1.178,25 €
3.3	Aux. de Clínica	1.147,48 €
3.4	Sanitarios	1.147,48 €

GRUPO C: Personal Técnico no Sanitario

Titulados Superiores.

1.1	Letrado Asesor Jurídico	1.934,84 €
1.2	Físico	1.934,84 €
1.3	Químico	1.934,84 €

Titulados Grado Medio

2.1	Ingeniero Técnico	1.632,11 €
2.2	Graduado social	1.632,11 €
2.3	Asistente Social	1.632,11 €

GRUPO D: Personal Administrativo.

1.1	Administrador	2.116,60 €
1.2	Jefe Sección	1.753,22 €
1.3	Jefe Negociado	1.753,22 €
1.4	Contable	1.753,22 €
1.5	Oficial de 1ª Administrativo	1.632,11 €
1.6	Oficial de 2ª Administrativo	1.480,62 €
1.7	Oficial de 3ª Administrativo	1.329,21 €
1.8	Auxiliar Administrativo	1.178,24 €
1.9	Aspirante Admtvo menor 18 años	900,00 €

GRUPO E: Personal Subalterno

1.1	Conserje	1.147,48 €
1.2	Ordenanza	1.117,23 €
1.3	Vigilante Nocturno	1.147,48 €
1.4	Botones menores 18 años	900,00 €

GRUPO F: Personal Servicios Generales

1.1	Gobernanta	1.238,45 €
1.2	Jefe Cocina	1.238,45 €
1.3	Cocineros 1ª	1.147,48 €
1.4	Cocineros 2ª	1.093,52 €
1.5	Ayudante Cocina	1.054,04 €
1.6	Pinché Cocina menor 18 años	900,00 €
1.7	Encargado Cafetería	1.238,45 €
1.8	Camarero/a	1.093,52 €
1.9	Ayudante cafetería	1.054,04 €
1.10	Fregadoras	1.054,04 €
1.11	Limpiadoras	1.054,04 €
1.12	Costureras	1.056,79 €
1.13	Planchadoras	1.056,79 €
1.14	Lavanderas	1.056,79 €
1.15	Telefonistas	1.147,48 €

GRUPO G: Oficios Varios

1.1	Jefe de Mantenimiento	1.238,45 €
1.2	Jefe de Taller	1.238,45 €
1.3	Jefe de Oficio	1.238,45 €
1.4	Oficial de Mantenimiento	1.178,24 €
1.5	Auxiliar de Mantenimiento	1.054,04 €
1.6	Conductor	1.178,24 €
1.7	Peones	1.054,04 €

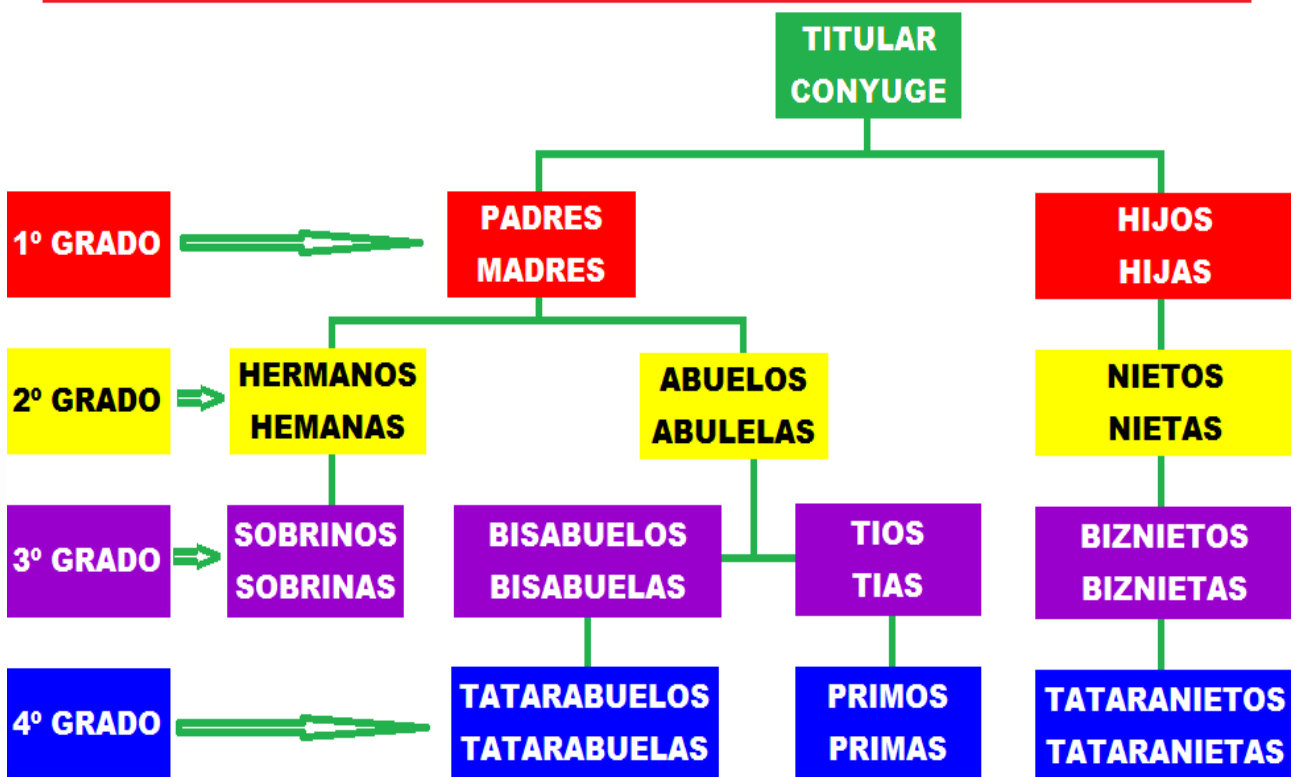
RESULTADO DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 22.2.

PLUS DE LOCOMOCIÓN	96,67 €
--------------------	---------

AHORA
UGT

AHORA

GRADOS DE PARENTESCO



El grado de parentesco es el mismo si se trata de familiares del trabajador o trabajadora (consanguinidad), o de su cónyuge (afinidad)

UGT



HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

RELLENAR CON MAYÚSCULAS - MARCAR CON X LO QUE PROCEDA - NO RELLENAR LOS ESPACIOS SOMBRADOS
Si desea afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente afiliación, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD (NF, Tarjeta de Residente o Pasaporte)

NOMBRE _____

PRIMER APELLIDO _____

SEGUNDO APELLIDO _____

SEXO HOMBRE MUJER

ESTUDIOS (Título de mayor nivel) _____

PROFESIÓN (De acuerdo con la Afiliación) _____

DIRECCIÓN POSTAL _____ CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD _____

TELÉFONO Fijo _____ TELÉFONO MÓVIL _____ EMAIL _____

SECCIÓN SINDICAL

FEDERACIÓN SECTOR SUBSECTOR

FECHA DE ALTA EN UGT

FECHA DE SERVICIO

FECHA DE NACIMIENTO

PAÍS/PROVINCIA DE NACIMIENTO _____

NACIONALIDAD _____

CÓDIGO POSTAL

DATOS LABORALES:

OCUPACIÓN: ASALARIADO/A SECTOR PRIVADO PARADO/A BUSCA SU PRIMER EMPLEO _____ (en qué sector)

SECTOR PÚBLICO TRABAJÓ ANTES _____ (en qué empresa)

AUTÓNOMO/A ECONOMÍA SOCIAL JUBILADO/A O PENSIONISTA PREJUBILADO/A

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE _____

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA

CIF DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO _____ CÓDIGO POSTAL

PROVINCIA/MUNICIPIO/LOCALIDAD _____

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD: PRIVADA PÚBLICA ASOCIACIÓN AUTÓNOMO/A (personas físicas)

CÓMO LOCALIZARSE EN EL CENTRO DE TRABAJO: TELÉFONO _____ EMAIL _____

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN LA EMPRESA ¿TRABAJAS COMO TÉCNICO? SI NO

PUESTO DE TRABAJO _____ CATEGORÍA PROFESIONAL _____

EN FUNCIÓN PÚBLICA _____ NIVEL GRUPO CONVENIO DE REFERENCIA _____

TIPO DE CONTRATO: Fijo Fijo discontinuo Tiempo parcial Temporal Funcionario/a Interinidad

Cláusula de Información Básica sobre Protección de Datos

Responsable del tratamiento: Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (en adelante UGT) - CIF: G-28474898 Dic Postal: C/ Hortaleza 88 - 28004 (Madrid)

Contacto Delegado de Protección de Datos: dpo@cc.ugt.org

En nombre de UGT, le informamos que tratamos la información que, voluntariamente, usted nos facilita, con las siguientes finalidades principales: Gestión de la relación del afiliado con UGT. Gestión de envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecte a la vida interna del Sindicato. Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios por su condición de afiliado. En caso de ostentar representación sindical, se tratarán sus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica.

Además, UGT solicita su autorización para las siguientes finalidades adicionales: Oferta de servicios de diferentes índoles que puedan ser de su interés.

Si autorizo

En este sentido, también le informamos que la base que legitima el anterior tratamiento se fundamenta en lo siguiente: Obtención de su Consentimiento expreso (al rellenar el presente formulario). Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes. Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para gestionar correctamente las finalidades principales anteriormente mencionadas, será necesario ceder sus datos a otros adictivos: Organismos de UGT.

Además, no será necesario enviar sus datos a países que se encuentren situados fuera de la Unión Europea.

Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en UGT estamos tratando sus datos personales. Por tanto, tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios, así como a otros derechos, mediante el procedimiento que se detalla en la cláusula de información adicional.

FIRMA DEL AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DE ADEUDO DIRECTO SEPA

REFERENCIA DE LA ORDEN DE DOMICILIACIÓN _____

IDENTIFICADOR DEL ACREEDOR _____

NOMBRE DEL ACREEDOR: UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAÍS VALENCIANO

DIRECCIÓN: C/ ARQUITECTO MORA, 7 CODIGO POSTAL

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS: VALENCIA VALENCIA ESPAÑA

NOMBRE DEL DEUDOR (Titular de la cuenta) _____

DIRECCIÓN DEL DEUDOR _____

POBLACIÓN/PROVINCIA/PAÍS _____ CODIGO POSTAL

SWIFT BIC (puede contener 8 u 11 posiciones)

Nº de cuenta-IBAN

TIPO DE PAGO: RECURRENTE PAGO ÚNICO

Todos los campos han de ser cumplimentados obligatoriamente. Una vez firmada esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su custodia.

Mediante la firma de este orden de domiciliación, el Deudor autoriza (A) al acreedor a enviar instrucciones a la entidad del deudor para adeudar en su cuenta y (B) a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del acreedor. Como parte de sus derechos, el deudor está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su entidad financiera.

FIRMA DEL DEUDOR

FECHA-LOCALIDAD _____



**AHORA
UGT**