

SECCIÓN QUINTA

Núm. 176

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Hospital San Juan de Dios

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios para los años 2016 a 2018 (código de convenio 50000642011981), suscrito el día 29 de noviembre de 2017 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 11 de diciembre de 2017, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 2 de enero de 2018. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

CLÁUSULAS GENERALES

Art. 1.º *Ámbito del convenio.*

1. **Ámbito funcional:** El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los servicios y unidades del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

2. **Ámbito territorial:** El presente convenio colectivo es de aplicación al Hospital San Juan de Dios de Zaragoza (sito en paseo de Colón, número 14).

3. **Ámbito personal:** Quedan comprendidos en el convenio colectivo todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría. Se exceptúa el personal de alta dirección.

4. **Ámbito temporal:** El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, tras su registro y depósito.

Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos derivados de este se retrotraerán al 1 de enero de 2016.

La duración del convenio será de tres años, desde la finalización de la prórroga desde el 2012 al 2015 del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios para los años 2010-2011. De tal manera, que la duración se establece desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre 2018.

En el supuesto de que por alguna razón se procediera a inaplicar alguna de las condiciones de trabajo reflejadas en este convenio se procederá a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Denuncia*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio colectivo. Se establece un plazo de preaviso de mínimo de un mes. La denuncia deberá presentarse a la otra parte y dando traslado al organismo competente. No obstante lo cual, se pacta que la negociación del próximo convenio se iniciará en el mes de octubre del último año de vigencia del presente.

En caso de denuncia, el convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional, hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya. De no existir denuncia, se prorrogará año tras año.



Art. 3.º *Prelacion de las normas*

En el caso de concurrencia del presente convenio con otros de ámbito distinto se aplicará éste, con carácter exclusivo ante cualquier otro.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*

Todas las condiciones pactadas forman una unidad orgánica e indivisible a efectos de su aplicación. En el supuesto de que por la autoridad laboral se estimase que todo él o alguna de sus partes conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, y remitiesen el convenio a la jurisdicción social, éste quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

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

Art. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones que se hubieran pactado particularmente en el contrato de trabajo y que, en su conjunto y computadas anualmente, sean más beneficiosas que el presente convenio se mantendrán para la persona o personas beneficiadas.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria formada por dos miembros con un suplente de cada una de las partes firmantes del acuerdo con proporción a la representación, que conocerán todas cuantas gestiones deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio.

Podrán asistir a la comisión un asesor designado libremente por los miembros de cada parte, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

La comisión paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

• **Funciones:**

La comisión paritaria, quedando a salvo el derecho de los interesados a acudir a la jurisdicción competente, tendrá funciones de:

1. Mediación, arbitraje y conciliación, en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
2. Interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

• **Domicilio:**

Se establece como dirección de la comisión el Hospital San Juan de Dios, sito en paseo Colon, 14, en Zaragoza. No obstante, puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de la misma.

La comisión paritaria deberá formarse en el plazo de quince días a partir de la publicación del presente convenio en el BOPZ. En la primera reunión, que tendrá carácter constitutivo, se fijará su programa de trabajo pero no así el calendario de reuniones, ya que las mismas se producirán cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Art. 7.º *Sumisión de cuestiones a la comisión paritaria*

Ambas partes se comprometen a someter cuantas cuestiones, discrepancias, conflictos, dudas, etc., surjan en la interpretación y aplicación del presente convenio, con prioridad a cualquier otra instancia u Órgano de Gobierno del Hospital, informando la comisión tanto al comité de empresa como a los Órganos Rectores del Hospital de la cuestión sometida.

La comisión paritaria resolverá, en el plazo máximo de quince días hábiles, las cuestiones que le sean planteadas, si fuera preciso dando audiencia a los interesados. Si pasado ese plazo no le fuera posible emitir un dictamen debidamente razonado, en el plazo de otros quince días someterá el asunto a los servicios de mediación y arbitraje del Gobierno de Aragón.

Para poder adoptar acuerdos será necesario que asistan más del 50% de cada una de las partes, así como que dichos acuerdos se adopten por decisión mayoritaria.

Se levantará acta de los acuerdos que se tomen.

Ingreso y promoción

Art. 8.º *Cobertura de puestos de trabajo.*

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes, que determinará la empresa según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimientos siguientes:



- La empresa difundirá la existencia de la vacante a cubrir, publicándola en los tablones de anuncios con al menos quince días de antelación, especificando condiciones generales del puesto que definirá los requisitos para ocupar dicha plaza y qué profesionales pueden optar a la misma. Las personas interesadas dirigirán sus solicitudes a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo de quince días tras la publicación de la vacante.

- Entre las solicitudes recibidas la Dirección de la empresa determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta entre otros aspectos la existencia de titulación, experiencia laboral, méritos profesionales, antigüedad en el centro y los valores de la institución.

Para la cobertura de dichas plazas tendrán preferencia los trabajadores del hospital y después sus parientes hasta en segundo grado por consanguinidad o afinidad siempre que una vez efectuadas las pruebas de aptitud estén en igualdad de condiciones que otros aspirantes.

Cuando la vacante se cubra con un trabajador del hospital, el cambio de puesto de trabajo conllevará el cambio de remuneración y tareas, pero no será definitivo hasta transcurridos seis meses de prestación de servicios en el nuevo puesto.

Si durante ese tiempo el trabajador no respondiese a lo demandado por su nuevo cometido, volverá a su puesto anterior con las condiciones que tuviera consolidadas en el mismo. El trabajador podrá, asimismo, por elección personal, retomar su antiguo puesto de trabajo en un plazo de seis meses, conservando las condiciones que tuviera consolidadas en el mismo. En ese caso, si continuara la necesidad de cubrir el puesto de trabajo, se haría una nueva oferta de empleo.

Todo personal con carácter de indefinido y todo personal de nueva contratación deberá estar en posesión de la titulación académica correspondiente al puesto de trabajo que deba desempeñar.

En situaciones excepcionales, si la persona seleccionada para puestos auxiliares no posee la titulación necesaria se establecerá la posibilidad de que en un plazo de tiempo dicho empleado la obtenga. Durante este tiempo la persona ocupará el puesto con carácter temporal y el comité de empresa estará informado en todo momento de dicha situación.

Art. 9.º *Contrato de trabajo.*

En cada nueva contratación se especificarán por escrito las obligaciones y funciones a desempeñar, así como si el contrato corresponde a una situación de excedencia o sustitución. Dichos contratos se someterán a las comunicaciones, registros o visados que en cada momento disponga la legislación vigente.

Los trabajadores de alta en el momento de la entrada en vigor de este convenio podrán solicitar, en cualquier momento de su relación laboral, contrato de trabajo por escrito, si no lo tuvieran.

Cualquier tipo de contrato de características especiales, se ajustará en todo momento a la legislación vigente.

Art. 10. *Contratos a tiempo parcial.*

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con carácter fijo o temporal podrán realizar hasta un 60% en horas complementarias, siempre y cuando se respeten los períodos de descanso y las jornadas máximas laborales, tal y como se establece en el estatuto de los trabajadores (art. 12.5).

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas por regla general con un preaviso mínimo de 3 días, salvo que la situación que genere la necesidad de cobertura no se haya podido planificar previamente o surjan incidencias posteriores.

Art. 11. *Período de prueba.*

Para los trabajadores de nueva incorporación a la empresa, no en las situaciones de promoción interna recogidas en el artículo 8, se establece un período de prueba de:

- Grupo profesional 1: seis meses.
- Grupo profesional 2: tres meses.
- Grupo profesional 3: un mes.
- Grupo profesional 4: quince días.



Cuando el trabajador acumule al menos tres meses en la misma categoría profesional al puesto requerido en el año anterior (considerando el punto de partida para la revisión del tiempo trabajado, la fecha con la que se va a realizar este último contrato), se entenderá como cumplido el período de prueba.

Los trabajadores de nueva incorporación o cambio de servicio deberán de estar un período de tiempo coherente al puesto que se va a ocupar, distribuido en sus diferentes turnos, aprendiendo con los profesionales de su misma categoría profesional, para conocer el desempeño de sus funciones.

Art. 12. Ceses.

El personal que voluntariamente desee cesar en el servicio del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, deberá notificarlo por escrito con quince días de antelación a la Dirección del mismo. Salvo aquellos con contrato de duración superior a un año, que en función de sus categorías habrán de hacerlo con la antelación siguiente:

—Grupos profesionales 1 y 2: 30 días.

—Grupos profesionales 3 y 4: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la citada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

Art. 13. *Movilidad funcional.*

Podrá darse en el seno de la empresa y se llevará a cabo, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales inherentes a la categoría profesional pero nunca al puesto de trabajo, de acuerdo con la categoría profesional del afectado, en los casos en que la organización de la actividad de los diferentes Servicios del Hospital así lo aconsejen. No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y las derivadas a la pertenencia a la categoría profesional para las que el trabajador fue contratado.

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Art. 14. *Calendario laboral.*

En el ámbito del centro de trabajo se negociará con los representantes de los trabajadores un calendario laboral, que ha de respetar el marco establecido en el presente convenio, efectuando las oportunas especificaciones en las siguientes materias: Distribución diaria de la jornada anual y de los turnos de trabajo individualizados.

La adaptación de horarios de trabajo, turnos, descanso semanal y días de libranza se establecerá, previo acuerdo de las partes firmantes, para cada año, durante el mes de diciembre anterior.

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral del centro, se dará traslado a la comisión paritaria, que, oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

Art. 15. *Jornada de trabajo.*

Se establece una jornada laboral ordinaria de 1.715 horas anuales, una vez deducidas vacaciones, domingos y festivos no recuperables.

La jornada nocturna, con carácter general será de 1.541 horas en cómputo anual. Las personas sujetas a esta jornada nocturna deberán trabajar exclusivamente en turno de noche. El cambio a una jornada laboral diurna, supone asumir la jornada laboral ordinaria establecida en el convenio colectivo.

Asimismo los trabajadores disfrutaran de un descanso semanal de treinta y seis horas, disfrutado ininterrumpidamente. La duración de este descanso semanal no influirá en absoluto en las jornadas laborales calculadas en cómputo anual.

Dichas jornadas serán obligatorias para la totalidad de la plantilla, procurando que en el calendario entregado al profesional y tras el cuadro del mismo tras la aprobación de las vacaciones solicitadas, ningún trabajador supere el número de horas previsto anualmente. Cualquier exceso, será compensado en días de descanso añadidos a los previstos legalmente, para su disfrute debe existir acuerdo entre las partes.

Art. 16. *Vacaciones.*

El personal afectado por este convenio que se encuentre prestando sus servicios al Hospital San Juan de Dios al uno de enero de cada año tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones por año o su parte proporcional según el tiempo trabajado.

N P O B

Los trabajadores que hubiesen comenzado su relación laboral con posterioridad al uno de enero, gozarán de vacaciones por el tiempo proporcional que corresponda desde su alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente en los meses de verano, no obstante se atenderá en todo caso a las necesidades asistenciales.

Las vacaciones serán solicitadas a la empresa durante el mes de diciembre anterior al año de su disfrute y ésta deberá conformar los turnos antes del último día de febrero siguiente para que, si algún trabajador tuviera necesidad de hacer cambio en una de las quincenas, pueda hacerlo siempre antes del día 31 de marzo. En caso de concurrencia de solicitud de fecha, se atenderá a los siguientes criterios:

1. Existencia de hijos en edad escolar (de uno de julio a quince de septiembre).
2. Antigüedad en la empresa.
3. Antigüedad en el servicio o sección.

Los puntos 1 y 2 se atenderán conjuntamente, mientras que el 3 servirá y se aplicará únicamente en el caso de identidad a los dos anteriores.

Las fechas se fijarán por la empresa atendiendo obligatoriamente a los anteriores criterios. En caso de discrepancia por parte del trabajador, este deberá someter el examen de su caso a la comisión paritaria, a la que se refiere el artículo 9 del presente convenio, sin perjuicio del derecho que le asiste de acudir a la vía jurisdiccional.

El disfrute del período vacacional se hará con carácter general para toda la plantilla en dos períodos de quince días ininterrumpidos, salvo pacto en contrario. Asimismo, podrán disfrutarse en único período ininterrumpido de treinta días naturales de duración, siempre que al menos el 50% de los trabajadores fijos en plantilla, del Servicio en el que el trabajador desarrolle su actividad laboral, se encuentre en activo.

Art. 17. *Permisos retribuidos.*

• Cuestiones generales.

—A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se asimilará al matrimonio, la pareja de hecho legalmente establecida y debidamente acreditada por parte del empleado.

—Cuando la situación de permiso se genere habiendo cumplido el trabajador el 50% de su jornada laboral, dicho cómputo se iniciará a partir del día siguiente.

—En referencia a hijos e hijas, incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.

El Hospital San Juan de Dios concederá a sus empleados, previo aviso y justificación, el ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y el tiempo que se indica:

A) Matrimonio o constitución de pareja de hecho del empleado: Quince días naturales, pudiendo comenzar su disfrute con antelación a la fecha de la celebración, siempre que el día de la misma se encuentre dentro de los quince días de licencia.

B) Matrimonio o celebración de pareja de hecho de hijos, hermanos o padres: 1 día natural a la fecha de celebración. Ampliables a dos días si la distancia es superior a 300 Km.

C) Nacimiento o adopción de un hijo: Cinco días naturales, sea por parto natural, cesárea o anestesia epidural.

Sin perjuicio del disfrute de los días que correspondan por el permiso de paternidad o maternidad compartida, cuyo abono corresponde al INSS.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

D) Permiso por bautizo y /o comunión de hijo: Un día natural.

E) Por fallecimiento:

—Padres consanguíneos o afines: Cuatro días laborables, ampliables a cinco días laborables si tuviera que desplazarse a más de 300 km fuera de su residencia.

—Cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y descendientes: Siete días laborables.

—Hermanos o abuelos, consanguíneos o afines: Dos días laborables, ampliables a cuatro días laborables si tuviera que desplazarse a más 300 km fuera de su residencia.



Cuando el desplazamiento es fuera de la Península siete días laborables para parientes de primer grado.

En caso de que el funeral o el proceso de incineración tuvieran lugar en días posteriores, el permiso se podrá diferenciar para disfrutarlo en días no consecutivos.

F) Por accidente, enfermedad con hospitalización o por intervención quirúrgica bajo anestesia general o epidural:

—Cuatro días laborales, ampliables a seis días laborales, por desplazamiento superior a 300 km para parientes de primer grado consanguíneos o afines.

En caso de hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, o un hijo del empleado existe la posibilidad de ampliar hasta siete días laborales el permiso, siempre y cuando la situación de hospitalización se mantenga.

—Dos días laborales, ampliables a cuatro días laborales por desplazamiento superior a 300 km para parientes de segundo grado consanguíneos o afines.

A elección del trabajador, este permiso podrá iniciarse el día de la intervención, durante el proceso de hospitalización o al día siguiente del alta hospitalaria.

En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, corresponden dos días.

En el caso de cirugía menor que no requiera reposo domiciliario y pruebas médicas especiales (cateterismos, endoscopias o similares) de ascendientes consanguíneos y afines, descendientes y pareja: Un día.

En todo caso, estas situaciones deberán ser justificadas documentalmente.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin perjuicio de lo recogido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como ejemplos de deber de carácter público y personal inexcusable:

—Asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.

—Derecho de sufragio activo: cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. En este caso, aunque se reciba indemnización, no se descontará retribución alguna.

—La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de la Entidades Locales, por los concejales de Ayuntamiento.

Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse los trámites para pasar al empleado afectado a una situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

H) Por traslado de domicilio: Un día.

I) Exámenes: La empresa concederá licencia retribuida durante el tiempo necesario, debidamente justificado, para someterse a exámenes que tengan la consideración de finales y parciales eliminatorios relativos a estudios reconocidos como oficiales por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Organismo que lo sustituya y siempre que el horario del examen coincida en su turno de trabajo.

Para los trabajadores adscritos al turno de noche, la empresa podrá conceder permiso la noche anterior al examen final, si el examen coincide con la mañana posterior.

J) Por gestación: la mujer trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso y justificación de la prescripción de su realización dentro de la jornada de trabajo.

K) Lactancia: uno de los progenitores tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, o acumular por jornadas por lactancia de un hijo menor de doce meses para prolongar el período de baja maternal. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Esta reducción de jornada no comporta reducción alguna de salario. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimientos múltiples.

L) Fecundación asistida: Las trabajadoras que se sometan a un tratamiento de fecundación asistida tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración el día en que se realice la fecundación.



Art. 18. Otros permisos retribuidos.

Con motivo de la festividad de San Juan de Dios se concederá un día de fiesta al año, además de los reglamentarios, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, y en particular a efectos del cómputo de jornada anual. El indicado día será disfrutado por los trabajadores a lo largo del año.

Las personas no indefinidas y las reincorporadas tras una excedencia podrán disfrutar del día de San Juan de Dios si han trabajado al menos seis meses a lo largo del año, no necesariamente consecutivos.

El permiso se solicitará por las vías adecuadas para tal efecto propuestas por la empresa, con al menos tres días laborales de anterioridad, y en caso de concurrir la petición de varios trabajadores en un mismo servicio y día, se atenderá al orden cronológico en que se cursó la misma; si también en esta circunstancia existiera coincidencia, se procederá por sorteo.

Art. 19. Licencias sin sueldo.

El empleado fijo, que lleve como mínimo un año en el servicio puede solicitar licencia por asuntos propios, cuya duración acumulada no excederá de tres meses cada año. Dicha licencia podrá disfrutarse de la manera siguiente: Tres días (o turnos de trabajo) de libre elección por parte del trabajador, sin que, puedan coincidir festivos, ni ser anteriores o posteriores a los mismos. El resto de la posible licencia podrá fraccionarse en dos períodos como máximo.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad o hermano consanguíneo, el fraccionamiento citado en el párrafo anterior podrá distribuirse en más de dos períodos en el año.

Si esta licencia se solicita durante los meses de julio, agosto y septiembre o coincidiendo con las fiestas de Semana Santa, Navidad o Año Nuevo, deberá tener una duración mínima de treinta días. Para conceder licencias por asuntos propios en estos períodos, la dirección del Hospital considerará, en primer lugar la solicitud de vacaciones en el servicio, subordinando la decisión de conceder la licencia a las necesidades del servicio y a que su disfrute no coincida con otro empleado de la misma categoría en el servicio. El período solicitado como licencia por asuntos propios no puede acumularse, ni directamente, ni con días intermedios no laborables, al período o períodos de vacación anual.

El empleado solicitará la licencia al menos con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, justificando su solicitud. Será estudiada por la dirección del Hospital, condicionando la concesión de la licencia a que no se perjudique la marcha normal de trabajo.

Cuando no exista acuerdo entre la dirección y el empleado, la solicitud se remitirá a la comisión paritaria para que emita informe al respecto.

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna. Al término de las mismas, el empleado se reintegrará a su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que tuviera antes de su concesión.

Art. 20. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

2. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como



por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Este permiso se solicitará por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha de su inicio, debiendo la empresa notificar por escrito su concesión dentro de los cinco días siguientes a la recepción de dicha solicitud.

Retribuciones

Art. 21. Salario convenio.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza serán los que figuran en el anexo I del presente convenio.

Incrementos Salariales: Para todas categorías se pacta un incremento de un 0,85% en el año 2016, en un 0,85% para 2017 y para el año 2018 en un 1,25%.

Art. 22. Horas extraordinarias

El valor hora extraordinaria será igual al salario hora individual, incrementándose en un 80%. La fórmula para hallar el salario hora será la siguiente:

$$\frac{14 (Sb + CC + C^{\circ} Ad P + Pe)}{\text{Jornada laboral anual}}$$

Siendo:

Sb: Salario base.

CC: Complemento convenio.

C° Ad P: Complemento ad personam.

Pe: Plus especialidad.

Jornada laboral anual: horas efectivas de trabajo en el año recogido en el presente convenio.

En ningún caso el número de horas extraordinarias trabajadas será superior al legalmente establecido, y las mismas quedarán sujetas a cotización de Seguridad Social.

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas calculadas con la retribución fijada en este convenio más el "complemento ad personam" en su caso, excluido el plus de transporte que como se indica en el artículo 15 se percibirá en doce mensualidades.

El importe de la paga extraordinaria de verano será hecho efectivo por la empresa en el mes de junio, con el fin de que por el personal se tenga una mayor disponibilidad económica de cara a las vacaciones, y la de Navidad el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre.

Se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones según el tiempo trabajado, en prorrateo semestral, a cuyo fin la de Navidad se extenderá del 1 de julio al 31 de diciembre y la de julio del día 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Art. 24. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte, que para los años de vigencia del convenio se fija en:

- Año 2016: 579,09 euros anuales.
- Año 2017: 608,05 euros anuales.
- Año 2018: 632,37 euros anuales.

Este plus se cobrará en once mensualidades. No obstante lo anterior, el indicado importe podrá ser prorrateado en doce mensualidades.

Este plus tendrá la misma consideración que el salario base a efectos de cotización.

En este plus y su incremento se recoge cualquier necesidad del empleado para desplazarse desde su domicilio al trabajo y viceversa. No abonando cantidades aparte por este concepto.

Art. 25. Plus de nocturnidad.

Todo el personal sujeto a este convenio que en su contratación no se hubiera convenido la realización de servicios de noche de forma exclusiva y habitualmente realice funciones de día, cuando por necesidades de la empresa o del servicio que tenga encomendado se vea obligado a efectuar el turno de noche, percibirá sobre el sueldo convenio, un complemento del 25% sobre el salario base.

Se considerará como trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente.

Art. 26. Plus de especialidad.

El personal que preste sus servicios en alguna de las unidades o departamentos enumerados en el párrafo siguiente, percibirá un plus por su mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad. Las secciones o departamentos a los que se hace mención: Quirófanos, radioelectrología, radiología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis clínicos y patológicos, unidades de cuidados intensivos, unidades de enfermos infecto-contagiosos, riñón artificial y unidades de enfermería en psiquiatría.

El presente artículo sustituye a los artículos 61 y concordantes de la Ordenanza Laboral.

La cuantía del plus será fijada en el anexo I de este convenio.

Para la percepción de este plus será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo señalado anteriormente, tenga carácter exclusivo y continuado. Cuando el destino no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón a los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas dedicadas al mismo durante la jornada.

En ningún caso supondrá la consolidación personal del derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como especialidad cuando el trabajador venga percibiendo dicho plus.

El personal de nueva contratación con destino en el servicio de Fisioterapia con titulación de ATS o DUE y en posesión del oportuno Diploma o Título Oficial de la Especialidad, percibirá idéntica cuantía del plus.

El personal con opción de percepción de este plus, será en todo caso el recogido en la Ordenanza Laboral, como titulares de grado medio y auxiliar sanitario (auxiliares sanitarios especializados, puericultores, auxiliares de clínica, cuidado psiquiátrico).

Excepcionalmente y cuando se refiere al personal de oficios varios, y en concreto el Jefe de taller, electricista, fontanero y albañil, los mismos, cuando realicen trabajos dentro de las unidades y servicios al principio mencionados percibirán, en razón al tiempo invertido en los mismos, la suma de 0,21 euros/hora o fracción, sin que en ningún caso el importe total de las horas invertidas en dicho trabajo supere el 8% del salario reconocido por este convenio.

Art. 27. Plus festivos.

Se establece un plus especial para aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios en alguno/s de los catorce días festivos reglamentados en el calendario laboral vigente.

El importe del mismo tendrá las siguientes cuantías por grupo profesional:

	Festivos 2016	Festivos especiales 2016	Festivos 2017	Festivos especiales 2017	Festivos 2018	Festivos especiales 2018
GRUPO 1	46,11	102,47	46,50	103,34	47,08	104,64
GRUPO 2	40,99	92,23	41,33	93,01	41,85	94,17
GRUPO 3 Y 4	30,74	71,73	31,00	72,34	31,39	73,25

Este plus, los días 1 de enero, 12 de octubre y 25 de diciembre se consideran festivos especiales.

Los trabajadores del turno de noche únicamente percibirán este plus cuando su jornada laboral se desarrolle entre las 22:00 horas del día inmediatamente anterior al festivo y las 8:00 horas del festivo, con derecho a plus.

Art. 28. *Plus de domingos.*

Se establece un plus especial para aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios en domingo. El plus se retribuirá por turno efectivamente trabajado en domingo siendo su importe:

—Año 2016: 25,62 euros.

—Año 2017: 25,83 euros.

—Año 2018: 26,16 euros.

Los trabajadores del turno de noche percibirán este plus cuando su jornada laboral se desarrolle entre las 22:00 horas del día inmediatamente anterior al domingo y las 8:00 horas del domingo, con derecho a plus.

Este plus se sustituirá por el de festivos cuando el domingo coincida con alguna de las festividades siguientes: 1 de enero, 23 de abril, 12 de octubre, 25 de diciembre.

Art. 29. *Uniformidad.*

La empresa facilitará los respectivos uniformes, incluyendo calzado, pudiendo determinar la misma las características, color, distintivos, etc. La reposición del uniforme se hará como mínimo cada dos años, la de calzado cada año y siempre que sea necesario a juicio del director del Servicio en el que trabaja el empleado.

En caso de incompatibilidad del trabajador por problemas médicos (alergias, problemas de espalda, podológicos etc.), con el material que facilita la empresa para su uniformidad, previa justificación médica, la empresa proporcionará el material apropiado al trabajador de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo se considera parte imprescindible del uniforme, la tarjeta identificativa de cada trabajador, y por ello se exigirá que la misma este visible en todo momento.

Art. 30. *Desplazamiento.*

En caso de desplazamiento en acto de servicio fuera de la localidad, serán abonados por la empresa todos los gastos ocasionados, previa presentación del oportuno justificante, utilizando servicios de 2.ª clase y hoteles de dos estrellas.

El personal que para su desplazamiento utilice su propio vehículo, de acuerdo con la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido, la cantidad de 0,25 euros por todos los conceptos.

Art. 31. *Internamiento y manutención.*

Al personal interno le serán descontados por mantenimiento y alojamiento, los siguientes porcentajes:

Alojamiento: 10% del salario base de la categoría de peón (establecido en la tabla salarial adjunta).

Manutención: Desayuno, un 3%; almuerzo, un 9%, y cena, un 6% del salario base de la categoría de peón (establecido en la tabla salarial adjunta).

Si por necesidades del servicio, el Hospital solicita a un empleado el doblar su turno de trabajo, previo conocimiento y autorización de su director, el empleado podrá comer en la cafetería del Hospital. El valor de la misma le será abonado en su totalidad.

Acción social

Art. 32. *Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.*

En caso de enfermedad, previa presentación en el plazo legal del correspondiente parte de baja médica o justificante, la empresa complementará las

BOFN

prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la retribución salarial correspondiente al trabajador a partir del cuarto día de la baja. Durante los tres primeros días, se abonará el 75% del total de las retribuciones del trabajador entendiéndose por tales, en ambos casos, las que figuren en el último recibo salarial, con exclusión del plus de transporte.

En caso de accidente laboral, baja por enfermedad e ingreso en centro hospitalario, siempre que dicha circunstancia se comunique dentro del plazo legal correspondiente, se complementará la percepción hasta el 100% de su retribución desde el mismo día de la baja médica o el siguiente en los casos de accidente de trabajo

En todos los casos anteriores, de no presentarse los correspondientes partes de baja dentro de los plazos señalados, no se tendrá derecho a complemento salarial alguno. La duración máxima de este complemento será igual a la que en cada momento se establezca como duración máxima de la situación de incapacidad temporal. No obstante lo anterior, durante la primera baja del año, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de su salario desde el primer día.

Art. 33. *Formación.*

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza asigna la cantidad de 6.010,12 euros como fondo para la formación del personal. Tal cantidad será distribuida entre todos los servicios por la Junta Económica del Hospital, previo informe al comité de empresa. Se comunicará a la Junta Facultativa la cantidad concedida para los servicios que le son propios, siempre que las condiciones económicas lo permitan.

En caso de coincidir dos o más personas en un mismo servicio para realizar un curso, decidirá el responsable del Servicio, previo informe del comité de docencia y formación, y del comité de empresa en los supuestos a que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en la elección de quien o quienes hayan de realizar los cursos.

Según lo establecido en el Art. 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva, y con el objeto de actualizar los conocimientos de los trabajadores/as, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Art. 34. *Premio a la constancia*

Dicho premio consistirá en el abono de una paga extraordinaria para premiar la constancia en el Hospital San Juan de Dios en Zaragoza, que se hará efectivo de la siguiente forma:

—A los 15 años de antigüedad reconocida sin sanción grave o muy grave, se percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad.

—A los 25 años en iguales circunstancias, se percibirá la cantidad equivalente a dos mensualidades.

Con los mismos criterios cuando el trabajador acumule, con carácter continuado:

1. A partir de 10 años, se concede un día.
2. A partir de los 20 años, se conceden dos días.
3. A partir de los 30 años, se conceden tres días.

Estos permisos tendrán consideración de día de San Juan de Dios y se disfrutará de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 de este convenio.

Art. 35. *Ayuda a estudios*

Los trabajadores con hijos en edad escolar recibirán una ayuda anual de 90 euros por cada uno de ellos, desde el inicio del curso de su escolarización hasta el cumplimiento de los 18 años de edad, previa demostración documental de su permanencia a partir de los 16 años y siempre que el hijo este a cargo del trabajador. Si los dos cónyuges son trabajadores del Hospital San Juan de Dios, la retribución será para ambos trabajadores.

Los trabajadores contratados con carácter temporal que no ocupen plaza vacante de plantilla, para tener acceso a esta ayuda deberán acreditar, al menos, doce meses de trabajo en la empresa, sin importar el período en el que fuera prestado el servicio.



Art. 36. Jubilación parcial

Los trabajadores durante la vigencia de este convenio, accederán a la situación de jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos para la misma y siempre que éstos la soliciten con tres meses de antelación, y en función de la legislación aplicable.

La empresa se compromete a facilitar la jubilación parcial a aquellas personas que durante los años 2019 y 2020 cumplan los requisitos de acceso a la misma y lo soliciten con tres meses de antelación.

La empresa atenderá a la normativa vigente en cada momento. Situaciones excepcionales serán estudiadas por una Comisión convocada a tal efecto.

Art. 37. Ayuda por discapacidad.

El trabajador que tenga un hijo a cargo que esté afecto de una discapacidad física o psíquica, debidamente acreditada, y que incapacite para el trabajo de forma absoluta, de ser mayor de 16 años, o, de ser menor, incapacite para cursar la enseñanza, infantil, primaria o secundaria al margen de la educación especial, percibirá del Hospital San Juan de Dios una ayuda mensual por tal concepto de 200 euros.

Art. 38. Seguro individual.

La empresa tiene concertado un seguro individual colectivo con una compañía aseguradora legalmente constituida. Dicha póliza garantiza una percepción de 24.000 Euros para el trabajador o sus legales beneficiarios en los supuestos de invalidez permanente absoluta o fallecimiento por accidente, cualquiera que sea su causa, o enfermedad profesional. Esta cobertura es durante las 24 horas del día y entrará en vigor el día de la publicación de este convenio en el BOPZ.

Asimismo, para los empleados que durante el desempeño de su trabajo realicen un desplazamiento a otra localidad, por tanto en el mismo están incluidos los empleados que desempeñan su trabajo en los equipos de soporte y atención a domicilio, se concierta un seguro individual cuya póliza garantiza una percepción de 50.000 euros para el trabajador o sus legales beneficiarios en los supuestos de invalidez permanente absoluta o fallecimiento por accidente, cualquiera que sea su causa, o enfermedad profesional. Esta cobertura entrará en vigor el día de la publicación de este convenio en el BOPZ, y se considera que dicha cobertura se dará durante el desarrollo de su jornada de trabajo, tras la finalización de la misma, la póliza que le cubre es la general del Hospital.

Art. 39. Reducción de jornada por cuidado de menor o minusvalido.

Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o persona con alguna discapacidad física psíquica o sensorial y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos 1/8 y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución en la misma proporción en su salario.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la aplicación del artículo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada.

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

Si dos o más trabajadores de la misma empresa solicitan la reducción de su jornada laboral con el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 40. Ayuda para guardería.

Los trabajadores con hijos menores de 3 años de edad, percibirán 500 euros al año, prorrateados en doce mensualidades, desde el momento en que su hijo cumpla cuatro meses hasta el cumplimiento de los treinta y seis meses.

Como esta ayuda se establece por unidad familiar, si los dos cónyuges son trabajadores del Hospital San Juan de Dios, la retribución será para ambos trabajadores.

Los trabajadores a tiempo parcial cobrarán esta ayuda en proporción a la jornada en la que estén contratados, puesta en relación con la jornada habitual a tiempo completo establecida en la empresa. En el supuesto que realicen horas complementarias, el incremento que les corresponda por la jornada real efectuada les será regulado a final de cada año.



Los trabajadores contratados con carácter temporal que no ocupen plaza vacante de plantilla, para tener acceso a esta ayuda deberán acreditar, al menos, doce meses de trabajo en la empresa, sin importar el período en el que fuera prestado el servicio.

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICAL

Art. 41. *Funciones y garantía del comité de empresa.*

Las funciones y garantías del comité de empresa, serán las que en cada momento determine la legislación vigente.

Art. 42. *Actividad sindical.*

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza reconoce las secciones sindicales que puedan constituirse en su seno si cumplen con los requisitos legalmente establecidos.

Art. 43. *Información y reunión de las secciones sindicales*

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

El comité de empresa tendrá derecho, entre otras cuestiones, a las que se recogen a continuación:

- a) Conocer el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- d) A recibir información sobre la evolución general del sector económico.
- e) A recibir información sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- f) Sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, de las modalidades y tipos que sean utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores y de los supuestos de subcontratación.
- g) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laborales y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- h) A recibir información sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Igualmente, el comité tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario a las acciones que comprendan reducciones de jornada, reestructuraciones de plantilla, ceses, traslado total o parcial de sus instalaciones, planes de formación, implantación y revisión de sistemas, y en todos aquellos que así se recoja en la legislación.

Art. 44. *Información y reunión del comité de empresa.*

El comité de empresa dispondrá, para difundir su información entre los empleados, de los mismos medios que la empresa utiliza para reproducir la normativa e información institucional. Dispondrá de un tablón con vitrina de uso exclusivo del comité de empresa en un sitio de fácil acceso para todos los trabajadores.

Sin perjuicio de ello, podrá difundir información por sus propios medios, utilizando sus propios recursos y sin interferir en la actividad laboral normal.

Art. 45. *Información, reunión de las secciones sindicales.*

1. Información.

Las secciones sindicales podrán colocar anuncios, comunicados y propaganda sindical en el tablón de anuncios de personal existente en la empresa, siempre que se den respecto a los mismos las formalidades y trámites previos del artículo 18 del decreto de Garantías Sindicales de 13 de julio de 1971, vigente por la disposición transitoria del Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

2. Reuniones de las secciones.

Las secciones sindicales de empresa podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, en lugar o local de la empresa, que le sea señalado por la dirección de la misma.



La convocatoria de todas estas reuniones deberá ser comunicada a la Dirección del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, con 48 horas de antelación, con indicación de los asuntos a tratar y solicitando respectivamente la autorización para su celebración.

Art. 46. Asambleas.

Las asambleas podrán ser solicitadas por dos vías:

- A) Por los representantes de los trabajadores.
- B) Por el 25% de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

En cuanto a los requisitos, procedencia o improcedencia de asambleas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Unos y otros formularán escrito a la dirección de la empresa, en el que determinarán:

- Nombre y circunstancias de los solicitantes.
- Lugar, fecha y hora en que se desea celebrar la reunión.
- Especificación de los asuntos a tratar, que habrán de ser de interés común, tener naturaleza laboral o sindical y afectar a la vinculación profesional o sindical de los destinatarios de la convocatoria.

- Personal que ha de ser convocado.
- Carácter informativo o consultivo de la misma.

La dirección de la empresa contestará considerando los motivos que justifiquen la aprobación o denegación, así como el momento y lugar de su celebración en el supuesto de ser aprobada, y toma de conocimiento de la persona o personas que se responsabilizan del buen orden y fin de las mismas.

Art. 47. Recaudación de cotizaciones sindicales.

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza autorizará a que dentro del seno del mismo, y por las secciones sindicales de la central o sindicatos existentes, se recaude cotizaciones sindicales de sus afiliados, sin que tal gestión entorpezca el normal funcionamiento o produzca abandono del trabajo.

Previamente las Secciones Sindicales informarán a la dirección de la empresa de la persona que haya de realizar tal función, así como el lugar y día que se va a efectuar.

Art. 48. Información de expedientes al comité de empresa

Cuando por causas de incumplimiento contractual, el Hospital incoe expediente disciplinario a cualquier trabajador, el comité de empresa será informado del contenido del Expediente, y se le facilitará copias que de las mismas se practiquen con la finalidad de que la representación de los trabajadores pueda hacer el adecuado seguimiento del mismo.

Art. 49. Medidas materiales.

El Hospital pondrá a disposición del comité de empresa las medidas necesarias para su funcionamiento, así como el mantenimiento de los mismos.

1. Local adecuado y debidamente identificado en el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza en el que puedan desarrollarse sus actividades y que contará en todo momento con las condiciones de habitabilidad normales para cualquier oficina.

2. Ordenador personal con acceso a Internet e impresora de características similares a las de los despachos.

3. Teléfono y fax. La utilización de la línea asignada deberá realizarse con criterios de racionalidad, de modo que el consumo generado quede dentro de los límites considerados como normales, no dando lugar a situaciones abusivas.

4. Mobiliario adecuado y suficiente para el local cedido.

5. Material de oficina y almacén, que se ajustará a los criterios normales de utilización.

6. Fotocopiadora accesible a su utilización las veinticuatro horas.

7. Limpieza y conservación del local y mantenimiento de los equipos de oficina.

Cuando los delegados del comité de empresa, por indicación o necesidad ocasionada por la empresa en el ejercicio de las laborales sindicales, deban desplazarse fuera de la localidad de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir por parte de empresa el importe de los gastos correspondientes a los desplazamientos y manutención originados por este motivo.

Art. 50. Crédito horario:

Los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario mensual que establezca la ley en cada momento, para el desarrollo de su actividad sindical.

Los miembros del comité de empresa podrán ceder total o parcialmente sus horas a otro miembro del comité en cómputo semestral. Dicha acumulación deberá dar como resultado que el profesional esté liberado en 50% o 100% de la jornada anual pactada en convenio. Tal cesión se comunicará con al menos un mes de antelación al comienzo de cada semestre natural.

De no tener comunicación en sentido contrario, se renovarán semestralmente.

Disposiciones adicionales

Primera. — La enumeración de los puestos de trabajo que figuran en la tabla salarial que incluye como anexo I, no implica obligación alguna del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza de cubrirlo, si bien se prevé para el caso de su nueva creación, en el supuesto de que no exista en el momento de entrada en vigor del presente convenio.

GRUPO PROFESIONAL PERSONAL.

• Grupo I:

A. Jefes/as de servicio médico y jefe/a de farmacia.

B. Facultativos/as, Farmacéuticos/as, Psicología con especialidad reconocida (MIR, FIR, PIR, etc.).

C. Titulación superior universitaria: ingeniero/a superior informático, titulados/as administrativos/as, antiguas licenciaturas, grados con especialización.

• Grupo II:

A. Jefes/as de cocina, jefe/a de contabilidad, jefe/a de mantenimiento, y coordinador/ra/supervisor/ra de servicios, técnicos/as en atención al paciente/ voluntariado/ espiritual.

B. Grados universitarios: enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional, logopeda, técnico/a administrativo/a, trabajador/ra social.

• Grupo III:

A. Grado superior de familia profesional: cocinero/a, oficios varios oficial de primera, TCAE, técnico/a de farmacia, técnico/a de laboratorio, técnico/a de radiodiagnóstico, técnico/a de higiene bucodental, técnico/a informático/a, oficial administrativo/a.

B. Familias profesionales: auxiliar sanitario/celador/ra*, auxiliar informático/a, auxiliar administrativo/a, auxiliar/ayudante de cocina, oficios varios oficial de segunda, secretaria/o de dirección.

• Grupo IV:

A. Conductor/a de ambulancia, oficios varios oficial de tercera, pinche de cocina, costurero/a-lavadero/a-planchador/ra, limpiador/ra, recepcionista, telefonista.

B. Peón/a.

* Esta categoría no requiere titulación específica.

Segunda. — Los conceptos y tablas salariales para el año 2016, 2017 y 2018 son los que figuran en el anexo I y que resultan de aplicar el 0,85% para los años 2016 y 2017 sobre la tabla salarial vigente y el 1,25% sobre la tabla de 2018.

Tercera. — Las medidas de igualdad, se dirigirán a la aplicación del Plan de igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente a fecha de aplicación del presente convenio. La comisión de seguimiento del Plan de igualdad tiene como objetivo la elaboración y redacción del plan de igualdad y, con posterioridad, su vigilancia activa.

Dicha comisión estará integrada, de una parte, por dos miembros del comité de empresa y otros dos en representación de la empresa, pudiendo ampliarse a otros miembros de la plantilla. Sin perjuicio de otras disposiciones más amplias para el fomento de no discriminación ni acoso, dicho plan de igualdad contemplará, entre otras materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo u orientación sexual.

El régimen de funcionamiento, la periodicidad de las reuniones, así como los tiempos de vigencia o revisión del Plan de igualdad, serán establecidos por la propia Comisión.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable y específicamente lo previsto por los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



Cuarta. — La comisión negociadora quedará constituida por la empresa y la representación de los trabajadores que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Las posibles adaptaciones o modificaciones del convenio colectivo que puedan surgir durante la aplicación del mismo se llevarán a cabo por la comisión negociadora firmante de este convenio.

GRUPO	nivel	ANEXO I AÑO	2016			Total mensual	TOTAL ANUAL
			Salario Base	Plus Transporte	Complemento Convenio		
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio Medico	964,23	48,26	2.451,92	3.464,40	48.405,10
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio de Farmacia	964,23	48,26	2.451,92	3.464,40	48.405,10
GRUPO 1	B	Facultativo/a Adjunto/a	964,23	48,26	1.842,39	2.854,87	39.871,66
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a adjunto/a	964,23	48,26	1.842,39	2.854,87	39.871,66
GRUPO 1	B	Psicólogo/a Adjunto/a	964,23	48,26	1.638,44	2.650,92	39.871,66
GRUPO 1	B	Facultativo/a	964,23	48,26	1.638,44	2.650,92	37.016,41
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a	964,23	48,26	1.638,44	2.650,92	37.016,41
GRUPO 1	B	Psicólogo/a	964,23	48,26	1.638,44	2.650,92	37.016,41
GRUPO 1	C	Ingeniería / Titulación Superior	964,23	48,26	1.228,83	2.241,31	31.281,83
GRUPO 2	A	Jefe/a de Mantenimiento	964,23	48,26	1.488,97	2.501,45	34.923,79
GRUPO 2	A	Jefe/a Cocina	964,23	48,26	1.480,07	2.492,56	34.799,31
GRUPO 2	A	Supervisor/ra Servicios	964,23	48,26	732,17	1.744,65	24.328,64
GRUPO 2	A	Jefe/a de Contabilidad	964,23	48,26	631,38	1.643,86	22.917,55
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Espiritual	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Paciente	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Técnico/a Voluntariado	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Enfermera / o	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Fisioterapeuta	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Logopeda	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Técnico/a Administrativo/a	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Terapeuta Ocupacional	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 2	B	Trabajador/a Social	964,23	48,26	635,67	1.648,16	22.977,68
GRUPO 3	A	Oficios Varios Oficial 1ª	838,67	48,26	746,38	1.633,30	22.769,70
GRUPO 3	A	Técnico/a Informático/a	838,67	48,26	568,64	1.455,56	20.281,35
GRUPO 3	A	Oficial Administrativo/a	838,67	48,26	568,64	1.455,56	20.281,35
GRUPO 3	A	Cocinero/a	838,67	48,26	377,77	1.264,70	17.609,23
GRUPO 3	A	Técnico/a de Laboratorio	838,67	48,26	320,82	1.207,75	16.811,97
GRUPO 3	A	Técnico/a de Radiodiagnóstico	838,67	48,26	320,82	1.207,75	16.811,97
GRUPO 3	A	Técnico/a Higiene Bucodental Tec. Cuidados Auxiliares	838,67	48,26	320,82	1.207,75	16.811,99
GRUPO 3	A	Enfermería	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 3	A	Técnico/a Auxiliar de Farmacia	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 3	B	Secretaria/o Direccion	838,67	48,26	702,82	1.589,74	22.159,91
GRUPO 3	B	Oficios Varios Oficial 2ª	838,67	48,26	377,76	1.264,69	17.609,09
GRUPO 3	B	Auxiliar Informático/a	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 3	B	Ayudante Cocina	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 3	B	Auxiliar Administrativo/a	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 3	B	Auxiliar Sanitario/a - Celador/a	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 4	A	Conductor/a Amb. Carnet 1ª	838,67	48,26	491,73	1.378,65	19.204,61
GRUPO 4	A	Oficios Varios Oficial 3ª	838,67	48,26	235,82	1.122,75	15.621,96
GRUPO 4	B	Recepcionista	832,62	48,26	241,87	1.122,75	15.621,96
GRUPO 4	B	Telefonista	832,62	48,26	241,87	1.122,75	15.621,96
GRUPO 4	B	Costurero-a / Lavandero-a /Planchador-a	832,62	48,26	207,06	1.087,94	15.134,58
GRUPO 4	B	Pinche Cocina	832,62	48,26	207,06	1.087,94	15.134,58
GRUPO 4	B	Limpieza	832,62	48,26	207,06	1.087,94	15.134,58
GRUPO 4	B	Peón/a	832,62	48,26	60,34	941,22	13.080,51

Plus Especialidad Facultativo/a	201,70
Plus de Especialidad ATS	146,18
Plus de Especialidad Auxiliar	109,57

BOFN

ANEXO I				2017			
GRUPO	nivel	AÑO	Salario Base	Plus Transporte	Complemento Convenio	Total mensual	TOTAL ANUAL
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio Medico	972,42	50,67	2.472,76	3.495,85	48.840,58
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio de Farmacia	972,42	50,67	2.472,76	3.495,85	48.840,58
GRUPO 1	B	Facultativo/a Adjunto/a	972,42	50,67	1.858,05	2.881,14	40.234,61
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a adjunto/a	972,42	50,67	1.858,05	2.881,14	40.234,61
GRUPO 1	B	Psicólogo/a Adjunto/a	972,42	50,67	1.652,37	2.675,46	40.234,61
GRUPO 1	B	Facultativo/a	972,42	50,67	1.652,37	2.675,46	37.355,08
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a	972,42	50,67	1.652,37	2.675,46	37.355,08
GRUPO 1	B	Psicólogo/a	972,42	50,67	1.652,37	2.675,46	37.355,08
GRUPO 1	C	Ingeniería / Titulación Superior	972,42	50,67	1.239,27	2.262,36	31.571,76
GRUPO 2	A	Jefe/a de Mantenimiento	972,42	50,67	1.501,62	2.524,72	35.244,68
GRUPO 2	A	Jefe/a Cocina	972,42	50,67	1.492,66	2.515,75	35.119,15
GRUPO 2	A	Supervisor/a Servicios	972,42	50,67	738,39	1.761,49	24.559,47
GRUPO 2	A	Jefe/a de Contabilidad	972,42	50,67	636,74	1.659,84	23.136,38
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Espiritual	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Paciente	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Técnico/a Voluntariado	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Enfermera / o	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Fisioterapeuta	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Logopeda	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Técnico/a Administrativo/a	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Terapeuta Ocupacional	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 2	B	Trabajador/a Social	972,42	50,67	641,08	1.664,17	23.197,02
GRUPO 3	A	Oficios Varios Oficial 1ª	845,80	50,67	752,72	1.649,19	22.987,28
GRUPO 3	A	Técnico/a Informático/a	845,80	50,67	573,47	1.469,94	20.477,78
GRUPO 3	A	Oficial Administrativo/a	845,80	50,67	573,47	1.469,94	20.477,78
GRUPO 3	A	Cocinero/a	845,80	50,67	380,98	1.277,45	17.782,95
GRUPO 3	A	Técnico/a de Laboratorio	845,80	50,67	323,55	1.220,02	16.978,91
GRUPO 3	A	Técnico/a de Radiodiagnóstico	845,80	50,67	323,55	1.220,02	16.978,91
GRUPO 3	A	Técnico/a Higiene Bucodental	845,80	50,67	323,55	1.220,02	16.978,91
GRUPO 3	A	Tec. Cuidados Auxiliares Enfermería	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 3	A	Tecnico/a Auxiliar de Farmacia	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 3	B	Secretaria/o Direccion	845,80	50,67	708,79	1.605,26	22.372,31
GRUPO 3	B	Oficios Varios Oficial 2ª	845,80	50,67	380,97	1.277,44	17.782,81
GRUPO 3	B	Auxiliar Informático/a	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 3	B	Ayudante Cocina	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 3	B	Auxiliar Administrativo/a	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 3	B	Auxiliar Sanitario/a - Celador/a	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 4	A	Conductor/a Amb.Carnet 1ª	845,80	50,67	495,91	1.392,37	19.391,89
GRUPO 4	A	Oficios Varios Oficial 3ª	845,80	50,67	237,83	1.134,29	15.778,78
GRUPO 4	B	Recepcionista	839,69	50,67	243,93	1.134,29	15.778,78
GRUPO 4	B	Telefonista	839,69	50,67	243,93	1.134,29	15.778,78
GRUPO 4	B	Costurero-a / Lavadero-a /Planchador-a	839,69	50,67	208,82	1.099,19	15.287,26
GRUPO 4	B	Pinche Cocina	839,69	50,67	208,82	1.099,19	15.287,26
GRUPO 4	B	Limpieza	839,69	50,67	208,82	1.099,19	15.287,26
GRUPO 4	B	Peón/a	839,69	50,67	60,85	951,22	13.215,73

Plus Especialidad Facultativo/a	203,41
Plus de Especialidad ATS	147,42
Plus de Especialidad Auxiliar	110,50

