

Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Hospital San Juan de Dios de Zaragoza

Núm. 12.925

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios de Zaragoza

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios de Zaragoza (código de convenio 500006420011981), suscrito el día 8 de agosto de 2011 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 7 de septiembre de 2011, requerida subsanación con fecha 13 de septiembre y aportada esta el 27 de septiembre, 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 colectivos,

Este Servicio Provincial de Economía, Hacienda 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, 3 de octubre de 2011. — El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Miguel Angel Martínez Marco.

TEXTO DEL CONVENIO

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ambito del convenio.*

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

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

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

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

Los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de enero de 2010. La duración del convenio será de dos años, es decir, desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011.

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.

Art. 3.º *Prelación de las normas.*

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

Las normas contenidas en este convenio se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras. Expresamente sustituyen a la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínico de 25 de noviembre de 1976, en todo cuanto esta se oponga al presente convenio. No obstante, se aplicará supletoriamente en los aspectos no contemplados en este convenio. Si en el futuro, entre la patronal del sector y las organizaciones sindicales de ámbito estatal, se suscribiese a nivel nacional algún acuerdo marco para el sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, las partes se comprometen a estudiar por separado el contenido de tales acuerdos, y a reunirse con posterioridad para un cambio de impresiones y estudio de la posibilidad y conveniencia de adaptar el presente convenio a dichos acuerdos.

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 laboral, este quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad 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, aplicación o inaplicación del presente convenio.

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.

La citada comisión paritaria entenderá de:

a) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, así como del desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. Si esto último ocurriera, se incorporarían a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación del convenio, siempre que concurren en ellos los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Entenderá también de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio.

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.

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. En dicha publicación se definirá los requisitos para ocupar dicha plaza y que 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. En ese caso, si continuara la necesidad de cubrir el puesto de trabajo, se haría una nueva oferta de empleo.

Todo personal contratado con carácter indefinido 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 especificará, 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.*

Las personas que se contraten a tiempo parcial con carácter fijo podrán realizar hasta el 60% de horas complementarias.

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 seis meses para las categorías de médicos, titulados superiores y similares; tres meses para las categorías de diplomados en Enfermería, diplomados y titulados de grado sanitarios y no sanitarios; de un mes para las categorías de técnicos no titulados y de quince días para el resto.

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.

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:

—Licenciados y diplomados en Enfermería y similares, treinta días, y quince días para el resto de profesionales.

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 1.729 horas anuales para 2010 y de 1.715 horas anuales para 2011, una vez deducidas vacaciones, domingos y festivos no recuperables.

La jornada nocturna, con carácter general será de 1.555 horas para 2010 y de 1.541 horas para 2011 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 disfrutarán de un descanso semanal de treinta y cuatro 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 ningún trabajador supere el número de horas previsto anualmente. Cualquier exceso será compensado en días festivos añadidos a los previstos legalmente.

Art. 16. *Vacaciones.*

El personal afectado por este convenio y 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.

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 pero 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 esta 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 1 de julio al 15 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 un 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 sus actividades laborales, se encuentre en activo.

Art. 17. *Permisos retribuidos.*

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 del empleado: Quince días naturales.

• Pudiendo comenzar su disfrute con antelación a la fecha de la boda, siempre que el día de la misma se encuentre dentro de los quince días de licencia.

B) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: Un día natural.

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

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) Nacimiento de nieto o hermano: Un día natural, sea por parto natural, cesárea o anestesia epidural.

E) Por fallecimiento de padres o padres políticos, cuatro días naturales, ampliables a cinco días si tuviera que desplazarse a más de 300 kilómetros fuera de su residencia.

—Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y descendientes, siete días naturales.

—Por fallecimiento de hermanos o abuelos consanguíneos o afines, dos días naturales, ampliables a cuatro días naturales si tuviera que desplazarse a más de 300 kilómetros fuera de su residencia.

—Cuando el desplazamiento es fuera de la península, siete días naturales, para parientes de primer grado.

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

—Cuatro días naturales, ampliables a seis días naturales por desplazamiento superior a 300 kilómetros para parientes de primer 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 caso de hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, o un hijo del empleado existe la posibilidad de ampliar hasta siete días naturales el permiso, siempre y cuando la situación de hospitalización se mantenga.

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

En el caso de cirugía menor (intervención ambulatoria que no requiere hospitalización), dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de cirugía menor (intervención ambulatoria, que no requiere hospitalización ni reposo domiciliario) y pruebas especiales (cateterismos y endoscopias), un día natural para ascendientes consanguíneos y afines, descendientes y cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida.

En todo caso, estas situaciones deberán ser justificadas documentalmente.

G) El tiempo necesario por cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y sin que por ello reciba el empleado retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse por este concepto el 20% de las horas laborales en cómputo trimestral.

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.

Se entiende por deber de carácter público 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.

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 de 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: Las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, por lactancia de un hijo menor de doce meses. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad, o bien no disfrutar de esa reducción y acumular la media hora diaria al período de baja maternal para prolongar esta última. Esta reducción de jornada no comporta reducción alguna de salario. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

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 cuando estos lo consideren oportuno (cuando a ellos les convenga), con sujeción a las siguientes condiciones:

1. Quedan excluidos los períodos de Navidad, Semana Santa y Verano (julio y agosto), así como los catorce festivos al año.

2. Deberán ser comunicados por escrito al jefe de Servicio con previo aviso de tres días laborables.

3. 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, 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. 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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos 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. Esta excedencia, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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. Durante el primer año tendrá 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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. 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 excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

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.

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 convenio.

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.

Sigue vigente respecto a horas extraordinarias lo establecido en los artículos 39 y 65 de la Ordenanza laboral para aquellos profesionales que por la naturaleza o peculiaridad de los servicios que realizan no tengan una jornada u horario de trabajo determinado.

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 anual, a cuyo fin la de Navidad se extenderá del 1 de enero al 31 de diciembre y la de julio del día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Art. 24. Plus de transporte.

Se establece un "plus de transporte" que para los dos años de vigencia del convenio se fija en la cantidad de 556,07 euros anuales, que se cobraran en once mensualidades de 50,55 euros. No obstante lo anterior, el indicado importe podrá ser prorrateado en doce mensualidades de 46,34 euros.

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 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 Infectocontagiosos, Niñón 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 conti-

nuado. Cuando el destino no tenga carácter habitual y continuado, solo 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:

A) Para auxiliares de clínica, celadores, restantes trabajadores de categoría profesional similar a los enumerados: 30,48 euros por turno efectivamente trabajado en festivo.

B) Para diplomados en Enfermería, ATS y categoría similar: 40,64 euros por turno efectivamente trabajado en festivo.

C) Para médicos y categorías similares 45,72 euros por turno efectivamente trabajado en festivo.

Este plus, los días 1 de enero, 12 de octubre y 25 de diciembre pasará a ser de 71,13 euros para el grupo del apartado A; de 91,45 euros para el grupo del apartado B; y de 101,61 euros para el grupo del apartado C.

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 de 25,40 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 porcentajes establecidos en el artículo 64 de la Ordenanza Laboral, y en razón del salario base 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 IT.*

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

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 AT.

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 IT. 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.

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 quince años de permanencia continuada sin sanción grave o muy grave se percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad, y a los veinticinco años en iguales circunstancias se percibirá la cantidad equivalente a dos mensualidades.

—También percibirán este premio, de forma compatible con lo expuesto en el párrafo anterior, los trabajadores mayores de 60 años que causen baja voluntaria en la empresa. Si en el momento de la misma su edad fuera 65 años o más y acreditan veinticinco años de antigüedad, la cantidad a percibir será la equivalente a dos mensualidades.

En el supuesto de que el trabajador no tuviera 65 años de edad, pero acredite quince años de antigüedad en la empresa, el premio tendrá las cuantías siguientes:

- A los 64 años: Dos mensualidades de salario real.
- A los 63 años: Tres mensualidades de salario real.
- A los 62 años: Cuatro mensualidades de salario real.
- A los 61 años: Cinco mensualidades de salario real.
- A los 60 años: Seis mensualidades de salario real.

Art. 35. *Ayuda a estudios.*

Los trabajadores con hijos en edad escolar recibirán una ayuda anual de 60 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, tan solo uno de ellos tendrá derecho a esta ayuda.

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.*

La empresa facilitará la jubilación parcial de los trabajadores que reúnan los requisitos para la misma y siempre que estos la soliciten con tres meses de antelación. Para ello formalizará los contratos de relevo que proceda, dentro de la normativa vigente en cada momento.

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 veinticuatro horas del día y entrará en vigor el día de la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial".

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 concerta 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 "Boletín Oficial", 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 minusválido.*

1. Cualquier trabajador que tenga a su cuidado directo a algún menor de 10 años, o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución en la misma proporción en su salario. De trabajar ambos cónyuges en el Hospital tan solo uno de ellos tendrá derecho a la reducción de jornada.

2. En estos casos, el horario de trabajo a realizar se convendrá entre la dirección y el trabajador afectado, dando traslado del acuerdo al comité de empresa. Cuando el niño sea mayor de 8 años, se mantendrá el horario pactado con el empleado, siempre que sea posible.

Art. 40. *Excedencia por maternidad.*

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 a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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.

Durante los dos primeros años tendrá 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.

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.

Art. 41. *Ayuda para guardería.*

Los trabajadores con hijos menores de 3 años de edad percibirán 440 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, tan solo uno de ellos, tendrá derecho a la misma.

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. 42. *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. 43. *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 que se indican a continuación:

- Que la central o sindicato en cuestión se halle legalmente constituido.
- Que se acredite que la central o sindicato cuenta con el 10% de la plantilla afiliada.

Reuniendo los requisitos anteriores, las secciones sindicales podrán designar un representante que quedará debidamente acreditado ante la dirección del Hospital San Juan de Dios.

Art. 44. *Información y reunión de las secciones sindicales.*

A) 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 respeto 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.

B) 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 cuarenta y ocho horas de antelación, con indicación de los asuntos a tratar y solicitando respectivamente la autorización para su celebración.

Art. 45. *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. 46. *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. 47. *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.

Disposiciones adicionales

Disposición final 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.

Disposición final segunda. — Los conceptos y tablas salariales para el año 2010 y 2011 son los que figuran en el anexo número I y que resultan de aplicar el 0,8% sobre las tablas de 2009.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2010-2011

AÑO 2010-2011	Salario Base	Plus Transporte	Complemento Convenio	Total mensual	TOTAL ANUAL
Subdirector Médico	770,84	46,34	2.414,94	3.232,12	45.156,94
Subdirector Administrativo	770,84	46,34	2.414,94	3.232,12	45.156,94
Médico Jefe Servicio	789,60	46,34	2.597,75	3.433,69	47.978,95
Médico Jefe Clínico	754,64	46,34	2.426,66	3.227,64	45.094,25
Médico Adjunto	743,35	46,34	2.039,61	2.829,29	39.517,44
Médico Ayudante	700,94	46,34	1.879,79	2.627,07	36.886,24
Jefe de Servicio de Farmacia	789,60	46,34	2.597,75	3.433,69	47.978,95
Farmacéutico adjunto	743,35	46,34	2.039,61	2.829,29	39.517,44
Farmacéutico ayudante	700,94	46,34	1.879,79	2.627,07	36.886,24
Jefe de Enfermería	660,14	46,34	1.750,79	2.457,26	34.309,00
Subjefe de Enfermería	645,58	46,34	1.463,13	2.155,04	30.077,95
Jefe Servicio At.Paciente	632,26	46,34	1.049,84	1.728,43	24.105,41
Supervisor Servicios	632,26	46,34	1.049,84	1.728,43	24.105,41
A.T.S./D.U.E.	614,73	46,34	971,68	1.632,75	22.765,84
Fisioterapeuta	614,73	46,34	971,68	1.632,75	22.765,84
Terapeuta Ocupacional	614,73	46,34	971,68	1.632,75	22.765,84
Monitor Educación Física	518,80	46,34	715,21	1.280,35	17.832,24
Técnico de Laboratorio	514,55	46,34	635,17	1.196,06	16.652,10
Técnico de Radiodiagnóstico	514,55	46,34	635,17	1.196,06	16.652,10
Auxiliar Sanitario - Celador	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Auxiliar de Clínica	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Graduado Social	614,73	46,34	971,68	1.632,75	22.765,84
Trabajadora Social	614,73	46,34	971,68	1.632,75	22.765,84
Administrador	790,83	46,34	2.886,24	3.723,40	52.034,93
Jefe de Contabilidad	661,00	46,34	921,16	1.628,49	22.706,22
Oficial Administrativo	617,33	46,34	778,12	1.441,78	20.092,24
Auxiliar Administrativo	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Programador	661,00	46,34	1.042,48	1.749,81	24.404,72
Secretaría Dirección	661,00	46,34	867,50	1.574,83	21.954,97
Jefe de Mantenimiento	579,93	46,34	1.852,58	2.478,85	34.611,27
Jefe Cocina	569,07	46,34	1.854,63	2.470,04	34.487,84
Cocinero	524,65	46,34	681,54	1.252,52	17.442,64
Ayudante Cocina	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Pinche Cocina	479,33	46,34	551,58	1.077,24	14.988,71
Limpiador/a Fregador/a	479,33	46,34	551,58	1.077,24	14.988,71
Encarg. Serv. Grales.	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Telefonista	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Recepcionista	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Lavandera	479,33	46,34	551,59	1.077,25	14.988,85
Costurera	489,70	46,34	541,51	1.077,55	14.992,97
Planchadora	489,70	46,34	541,51	1.077,55	14.992,97
Jefe Almacén	524,64	46,34	659,06	1.230,03	17.127,77
Jefe Taller	569,07	46,34	1.854,63	2.479,04	34.487,84
Oficios Varios Oficial 1*	553,55	46,34	1.018,13	1.618,02	22.559,62
Calafactor	553,55	46,34	681,45	1.281,34	17.846,03
Oficios Varios Oficial 2*	524,64	46,34	681,54	1.252,51	17.442,50
Oficios Varios Oficial 3*	510,29	46,34	555,15	1.111,77	15.472,12
Conductor Amb.Carnet 1*	553,55	46,34	765,63	1.365,52	19.024,58
Peón	431,34	46,34	454,09	931,77	12.952,09
Plus de Especialidad ATS			144,95		
Plus de Especialidad Auxiliar			108,65		