

Salamanca, 15 de mayo de 2008.  
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS  
16074

Visto el expediente del **Convenio Colectivo de la FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD de Salamanca (Código 3700232)**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 7 de mayo de 2008 y suscrito con fecha 07 del pasado mes de abril, por la representación de la empresa y de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ACUERDO:

PRIMERO. - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito

SEGUNDO. - Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

### CONVENIO COLECTIVO 2008

#### ARTÍCULO PRELIMINAR:

EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO SE SUSCRIBE POR LAS SIGUIENTES PARTES:

- FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD
- COMITÉ DE EMPRESA

#### CAPÍTULO I.- ÁMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA

**Art. 1. Ámbito territorial.** — El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de la Fundación Hospital General de la Santísima Trinidad (de ahora en adelante FHGST), en todo el territorio español.

**Art. 2. Ámbito personal.** — El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta o preste sus servicios para la FHGST en la forma prevista en la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores, con exclusión de aquellos referidos en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se considera personal laboral de alta dirección de la FHGST:

- Director General.
- Director Económico-Financiero.
- Director de Recursos Humanos.
- Director de Infraestructuras.
- Director Médico.
- Director de Enfermería.
- Director de la Residencia de Mayores.

**Art. 3. Vigencia.** — Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP DE SALAMANCA, el Convenio Colectivo a efectos retributivos, entrará en vigor el **01 de enero de 2008, en lo que se refiere al salario base, y para el resto de los conceptos retributivos el 1 de Abril del 2008. Se prorrogará su vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2010.**

Se considerará prorrogado por años sucesivos con el incremento del IPC real del año anterior, fijado por el Instituto Nacional de Estadística, si cualquiera de las partes no lo denunciara con una antelación mínima de tres meses a su término y por escrito a la parte no denunciante y la autoridad laboral. Una vez denunciado el convenio y en tanto entre en vigor el siguiente convenio colectivo, mantendrán su vigencia las cláusulas del presente convenio colectivo en su totalidad.

**Art. 4. Vinculación a la totalidad.** — Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y los efectos de su aplicación práctica han de ser considerados globalmente en el cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral o el órgano judicial competente consideraran contrario a la legalidad o lesivo para el derecho de un tercero, alguno de los preceptos del presente convenio, las partes firmantes del mismo realizarán cuantos trámites sean necesarios para sustituirlo por otro que no produzca los citados efectos.

#### CAPÍTULO II.- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

##### Art. 5. Criterios generales de selección.

Para cubrir las plazas vacantes y de nueva creación, se creará una comisión paritaria, formada por miembros del Patronato, o aquellos re-

presentantes que el designe, y un miembro del Comité de Empresa. Esta Comisión será la encargada de supervisar el proceso de selección.

Para cubrir las plazas vacantes y las de nueva creación, tendrán preferencia los trabajadores del Centro, en un 50% de las mismas, si previamente acreditan ante la Empresa su: titulación, conocimientos y experiencia, quedando reservadas a la libre voluntad de la Empresa, el otro 50% de las plazas.

Como excepción al párrafo anterior, serán las vacantes y plazas de nueva creación de los servicios administrativos y telefónicos de la entidad, que se encuentran reservadas en un 100%, de las mismas a disposición del Hospital.

Cualquier puesto de trabajo que haya de cubrirse se anunciará en el tablón de anuncios con quince días como mínimo de plazo, para presentar solicitudes.

**Art. 6. Régimen jurídico de la contratación.** — La contratación del personal de la Fundación se realizará de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, teniendo en cuenta las directrices del Patronato y las disposiciones del presente convenio, las cuales serán aplicables a todos los contratos que se realicen a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Todos los trabajadores tendrán derecho, desde el inicio de sus relaciones laborales, al contrato por escrito que especifique:

- La duración del mismo
- Jornada de trabajo
- Las retribuciones correspondientes

**Art. 7. Períodos de prueba.** — La duración máxima de los períodos de prueba será la siguiente:

- Profesionales que se contraten para un puesto que requiera una titulación Superior o Medio: cinco meses.
- Para el resto de profesionales: dos meses.

En las contrataciones temporales, el período de prueba no podrá ser superior a 1/3 de la duración del contrato pactada, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento de menores que pudiesen afectar a los empleados durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de reincorporación efectiva del trabajador a su trabajo. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores de la FHGST. El período de prueba se computa a efectos de antigüedad.

**Art. 8. Bajas voluntarias.** — El trabajador que quiera cesar voluntariamente en la Fundación habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de Recursos Humanos en los siguientes plazos:

- Médicos, farmacéutico, etc: Dos meses.
- Resto de personal: Quince días.

No será obligatorio dar el preaviso en el tiempo arriba fijado, cuando la comunicación de baja voluntaria tenga su origen en el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el registro correspondiente, padres, hijos y hermanos consanguíneos, así como circunstancias personales muy graves. El plazo de preaviso anteriormente fijado no será obligatorio en los contratos de duración inferior a un mes.

En caso de que se incumpla mencionado preaviso conllevará la reducción de la liquidación correspondiente.

#### CAPÍTULO III.- ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Art. 9. Criterios generales.** — La organización del trabajo es facultad de la dirección de la Fundación, sin perjuicio del deber de información legal hacia el comité de empresa y los delegados sindicales, y con respeto, en todo caso, a lo establecido en las Leyes y en el convenio colectivo. Los trabajadores de la Fundación deberán realizar el trabajo convenido, bajo la dirección de la Fundación o persona en quien ésta delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador debe a la Fundación la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que dicte la Fundación en uso de sus facultades organizativas cuando no se exceda de sus atribuciones y no sean contrarias a las disposiciones de este convenio. La dirección de la Fundación adoptará las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, y para preservar la

seguridad y salud en el ámbito del Hospital, y en beneficio de todos los empleados y pacientes.

**Art. 10. Eficiencia de los recursos.**— Para mejorar la asistencia y calidad del servicio del Hospital, los trabajadores de la Fundación participarán, cuando sean requeridos, en todos aquellos programas, actuaciones y demás actividades formativas que organice la dirección.

Además, colaborarán en la optimización de los recursos utilizados para cada prestación y servicio. Los trabajadores de la Fundación participarán en las nuevas fórmulas organizativas que sean adoptadas con el fin de acercar la asistencia al usuario y mejora de la calidad del servicio. Cuando estas actividades se realicen fuera de la jornada laboral, serán voluntarias.

**Art. 11. Trabajos de superior e inferior categoría y movilidad funcional.**—

Cuando se destine al personal a tareas correspondientes a una categoría superior, deberá estar en posesión de la titulación correspondiente al puesto; percibirá las retribuciones de esta categoría durante el tiempo y jornada que realice. Cuando la realice durante un periodo superior a 6 meses en un año o a ocho durante dos años, consolidará el ascenso.

La Realización de funciones correspondientes a una categoría profesional en un grupo inferior sólo será posible, siempre que existan razones técnicas u organizativas y en circunstancias muy apremiantes, por acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador que deberá ser comunicado de forma inmediata a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente realizadas, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

**Art. 12. Trabajos de igual grupo profesional.**— La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional se realizará teniendo en cuenta la titulación requerida para el desempeño del puesto concreto y la facultad organizativa de la dirección. Si existiese una persona que voluntariamente acepte la movilidad funcional y sea del perfil requerido, se tendrá en cuenta de modo preferente.

La movilidad de trabajadores a otras áreas será notificada por escrito al trabajador afectado y al Comité de Empresa, en la misma fecha.

#### **CAPÍTULO IV.- JORNADA LABORAL, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES**

**Art. 13. Jornada.**— La jornada laboral se detalla en el ANEXO I. La distribución horaria de la jornada anual establecida en este convenio se realizará respetando los descansos entre jornadas y semanales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre (BOE 26 de Septiembre).

La jornada nocturna, será, la resultante de trabajar en días alternos, teniendo en cuenta el disfrute de veintidós días de descanso anual, contemplados en el Art. 15 del presente Convenio.

En los trabajadores a jornada completa, como norma general la distribución de la jornada diaria no podrá ser inferior a siete horas ni superior a diez horas.

Anualmente, será entregado al comité de empresa, en los dos últimos meses del año anterior, el calendario laboral de la Fundación, el cual, además, estará expuesto durante su vigencia en un lugar visible de las áreas de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos durante la jornada laboral, que deberá disfrutarse sin menoscabo del servicio; si la jornada excede de diez horas la pausa retribuida será de treinta minutos. Dicha pausa tendrá la consideración de trabajo efectivo.

**Art. 14. Nocturnidad.**— Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las ocho horas de la mañana siguiente, tendrán la consideración de horas nocturnas, excepto las que coincidan con el mencionado período y tengan la consideración de extraordinarias o de horas de guardia.

Las horas de esta jornada nocturna será la establecida en la tabla del Anexo I, horas de cómputo anual.

**Art. 15. Disfrute de descansos del personal del turno Fijo de Noche**— Todos los trabajadores que realicen turno de noches fijas, disfrutaran once días en el primer semestre del año y once días en el segundo semestre, de forma continuada y prefijada.

Al menos, el 50% de estos días mencionados, será cuando el trabajador lo solicite, y la organización del servicio lo permita.

**Art. 16. Horas extraordinarias.**— Serán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual. Como norma general, las horas extraordinarias serán de carácter voluntario y se producirán como consecuencia de una situación extraordinaria.

La dirección informará al comité de empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución y relación nominal de los trabajadores que las han realizado. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta horas anuales.

**Art. 17. Vacaciones.**— Los trabajadores de la FHGST tendrán derecho al disfrute en concepto de vacaciones anuales de treinta días naturales. Siempre que haya acuerdo entre las partes, podrá fraccionarse su disfrute en dos periodos de 15 días, no siendo acumulable con cualquier otro permiso festivo.

Su distribución se realizará por estamentos y por sorteo, en los años sucesivos serán rotatorias, no pudiendo coincidir las mismas ni en el mismo mes ni el mismo periodo, entendiéndose por periodo:

- A) primavera: Junio
- B) Verano: Julio, Agosto.
- C) Otoño: Septiembre.

El personal que por necesidades del servicio sea trasladado de Unidad con posterioridad a la fecha de fijación de las vacaciones conservará el turno de vacaciones que le hubiera correspondido.

Las nuevas incorporaciones o el traslado voluntario de personal procedente de otro servicio, se respetará la programación de vacaciones de ese año, y se acoplará a dicho personal a las necesidades asistenciales del servicio de destino para el disfrute de vacaciones.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios tendrán derecho a un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, computándose a estos efectos a razón de dos días y medio por mes trabajado.

Como mínimo con dos meses de antelación al comienzo del primer turno de vacaciones, la dirección de la empresa fijará el número de trabajadores que disfrutarán mensualmente las vacaciones anuales, comunicándoselo a su vez al comité de Empresa.

#### **CAPÍTULO V.- PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y JUBILACIÓN.**

**Art. 18. Permisos retribuidos.**— Los trabajadores, previo aviso y justificación escrita, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales por matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente.
- b) Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada, e hijo. Este permiso será de cinco días naturales si el fallecimiento se produce en diferente provincia.

Cuatro días en el caso de enfermedad grave del cónyuge e hijos (con exclusión de la maternidad) o ingreso en Centro Hospitalario, el permiso se ampliará durante el periodo de duración del ingreso, sin que en ningún caso supere el límite máximo de ocho días.

En caso de intervención ambulatoria del cónyuge o pareja de hecho debidamente acreditada e hijos, el permiso será de un día, se considerará ambulatoria toda intervención quirúrgica que no genere una estancia hospitalaria.

- c) Tres días naturales por nacimiento o adopción de hijos. Este permiso será de cinco días naturales si el nacimiento o adopción se produce fuera de la Provincia.
- d) Dos días naturales por traslado de domicilio, siempre que el mismo exija mudanza total de enseres. Si el traslado se realizase a otra provincia serán tres días naturales.
- e) Dos días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con excepción del Cónyuge e hijos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia se ampliará a 4 días.
- f) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público.

- g) El tiempo indispensable para realizar exámenes finales y/o laboratorios en centros oficiales para la obtención de un título académico expedido por la administración educativa. Los trabajadores en turno de noche podrán disfrutar del permiso la noche anterior a la fecha del examen.
- h) Un día natural por matrimonio, comuniones y bautizo de padres, hijos, hermanos, u otros actos semejante de cualquier confesión.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes y técnicas de preparación al parto, cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- j) Tres días para la formación y especialización del personal, cuando tenga relación con el puesto de trabajo que desempeña o de una categoría superior, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

**Art.19. Reducción de jornada por lactancia.**— Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo en el curso de la jornada una vez iniciada ésta, que podrán dividir en dos fracciones, o bien sustituirse por una reducción de media hora al inicio o a la finalización de cada jornada de trabajo, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella. Corresponde al trabajador fijar en qué momento de su jornada diaria desea disfrutar este permiso.

**Art. 20. Reducción de jornada por guarda legal.**— Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años, a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe ninguna actividad retribuida, a un anciano o familiar hasta segundo grado incapaz de valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de su salario. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

**Art. 21. Licencias sin sueldo.**— Los trabajadores con una antigüedad de, al menos, un año en la FHGST podrán solicitar en caso de necesidad justificada una licencia sin sueldo. La duración de esta licencia no podrá ser inferior a quince días ni superior a tres meses.

Esta licencia no podrá ser disfrutada nada más que una vez al año, independientemente de la duración que tuviese. El trabajador no podrá solicitar una nueva licencia hasta pasado un año de la finalización del disfrute de la anterior.

La licencia será solicitada con, al menos, quince días de antelación a su inicio, mediante escrito en el que se manifestará la causa de la solicitud y el tiempo por el que se pide la licencia, excepcionalmente el plazo de solicitud se reducirá a 8 días en casos de extrema necesidad.

La dirección, mediante escrito comunicará la concesión. En caso de denegación, la dirección, previo informe al Comité, lo comunicará por escrito al trabajador justificando los motivos de la denegación.

En los meses de Junio a septiembre, este permiso sólo podrá ser solicitado en caso de causa grave debidamente acreditada.

**Art.22. Excedencias.**— Normas Generales: Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con, al menos, treinta días de antelación a su inicio, excepto la excedencia forzosa y la excedencia por cuidado de hijos, así como en el resto de excedencias en aquellos casos en que el trabajador acredite documentalmente que por un hecho justificado ajeno a él no pudo dar el preaviso de un mes, debiendo comunicar en estos casos lo antes posible la solicitud de excedencia. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

El personal en situación de excedencia tendrá un derecho de Preferencia al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallara en situación de expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

1. Excedencia por cuidado de hijo.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea natural o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadop-

tivo, a contar desde la fecha de finalización del permiso maternal, de la constitución de la adopción o acogimiento.

Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure la excedencia. El tiempo de excedencia computará como antigüedad. Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a los que sea convocado por la dirección o por los sindicatos.

Esta situación sólo puede ser ejercitada por uno de los padres en caso de que ambos trabajen en la FHGST.

2. Excedencia por cuidados de familiares: Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho registrado legalmente, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 de la Conciliación de la vida laboral y familiar.

3. Excedencia voluntaria. Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de, al menos, un año en la Fundación, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años.

Sólo se podrá ejercer de nuevo el derecho a solicitar excedencia voluntaria si han transcurrido tres años desde que finalizó la última excedencia voluntaria. El trabajador en excedencia voluntaria sólo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual puesto que se produzcan en la Fundación.

#### **Art. 23. Jubilación.**—

La edad de jubilación a los 65 años se considera sin perjuicio de que todo empleado pueda completar los periodos de carencia para la jubilación en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

### **CAPÍTULO VI.- FORMACIÓN PROFESIONAL.**

**Art. 24. Principios generales de la formación.**— De conformidad con lo que previene el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puesto de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación.

#### **Art. 25. Objetivos de la formación.**—

- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en el grupo profesional y puesto de trabajo.
- Adaptación de los trabajadores al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- Reconversión profesional
- Especialización, en sus diversos grados, en alguna materia del propio puesto de trabajo.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permita prosperar en su carrera profesional y aspirar a promociones profesionales a través de la adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

- Facilitar la formación necesaria y adecuada en materia preventiva y de salud laboral.

**Art. 26. Plan de formación.**— Anualmente la dirección redactará un plan de formación, en el cual estarán recogidas todas las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas que componen el Hospital. Estos planes de formación procurarán, en todo caso, facilitar en la medida de lo posible el acceso de todos los trabajadores a la formación, así como el desarrollo de la carrera profesional. La formación recogida en estos planes podrá ser alterada en la medida que se detecten nuevas necesidades de formación en las que incidir o varíen las necesidades de formación en su día tenidas en cuenta. Se informará a la comisión de formación sobre las variaciones en la formación prevista y el motivo. La FHGST presentará al comité de empresa el plan de formación anual para que emita el informe preceptivo antes de ser dado a conocer.

**Art. 27. Financiación de la formación.**— La Fundación Hospital incluirá en sus presupuestos anuales una cantidad cuya finalidad será la financiación de la formación continua de sus trabajadores. Esta financiación se hará y distribuirá de acuerdo con los criterios y necesidades de formación de las distintas áreas.

## CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

**Art. 28. Protección de la seguridad y salud en el trabajo. Principios generales.**— De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los Trabajadores de la FHGST tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral. También tienen el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten por disposición legal o reglamentaria.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

El derecho a una protección eficaz comprende los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia de su estado de salud. Estos derechos serán ejercidos a través del comité de empresa, del comité de seguridad y salud y de los delegados de prevención.

### Art. 29. Participación del personal.—

1. Delegados/as de Prevención. Los delegados/a de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Podrá ser nombrado Delegado/a de Prevención cualquier Trabajador/a que la representación legal del personal del centro estime. Cuando el Delegado/a de Prevención sea nombrado entre los representantes del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de Prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de Prevención.

La Empresa deberá facilitar a los delegados/as de Prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los Delegados/as de Prevención le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

El acceso a la información médica de carácter personal quedará restringido a los trabajadores de la Fundación que por razón de su puesto y trabajo puedan acceder a ella conforme a la normativa aplicable a este respecto, sin perjuicio de que el comité pueda tener conocimiento de las conclusiones en relación con las posibles contraindicaciones laborales para ocupar un determinado lugar de trabajo o por la necesidad de mejorar las medidas de protección o prevención.

1. Comité de Seguridad Laboral. El comité de seguridad y salud de la Fundación será el órgano paritario y colegiado de participación en

materia de prevención y estará compuesto por tres miembros en representación de la empresa designados por la dirección de la FHGST, y tres miembros en representación de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguno de las representantes del mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

La Competencias de este comité son las siguientes:

- Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.
- Participación en los servicios de prevención
- Evaluación de los factores de riesgo.
- Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Elaboración de mapa de riesgos laborales, estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.

### Artículo 30.- Drogodependencias.—

El consumo de drogas legales (fundamentalmente Alcohol y tabaco) e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, por ello se desarrollara un plan integral contra las drogodependencias en la empresa con una vertiente preventiva, asistencial, reinvertida, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:

**Preventiva:** Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promociónen hábitos saludables. Así mismo se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

**Reinsertiva:** El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del personal a su puesto de trabajo.

**Participativa:** Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será consultada, con carácter previo, a la representación del personal.

**No sancionadora:** El personal que se acoja a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

### Art. 31.- Vigilancia de la salud

1.- La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así está establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computa como efectivamente trabajado.

2- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevaran a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3- El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4.- El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

**Art. 32.- Medidas de emergencia.**— Según el artículo 20 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, deberá analizar situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencias, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y la eficacia de las mismas.

En todo caso, la empresa deberá garantizar la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la Administración autonómica.

**Art. 33.- Gestión y protección medio ambiental.**— La defensa de la salud en los lugares de trabajo no puede ser eficaz, si al mismo tiempo no se asume la responsabilidad propia en relación con la gestión de la repercusión medio ambiental de las actividades laborales y no abarca la defensa del medio ambiente. Por consiguiente hay que evaluar y prevenir las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y también las repercusiones del mismo sobre este.

Esta responsabilidad exige que la empresa establezca y ponga en práctica una política, objetivo y programa en materia de medio ambiente y sistemas eficaces de gestión medio-ambiental, por lo que deberá adaptarse a una política en este sentido que contemple el cumplimiento de todos los requisitos normativos correspondientes, así como las responsabilidades derivadas de la acción empresarial en materia de medio ambiente.

**Art. 34.- Ropa de trabajo.**— La Institución facilitará a los trabajadores un uniforme cada dos años, entendiéndose por uniforme: dos juegos de ropa, un par de calzado, homologado según la legislación vigente y una bata en aquel personal que por su actividad la precise. Así como los guantes de trabajo necesario, material desechable y los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuado al personal para el ejercicio de sus funciones.

El personal está obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa así como su cuidado.

**Art.35. Protección de la maternidad.**— Las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en período de lactancia que ocupen puestos de trabajo evaluados por la legislación vigente en cada momento y por el Comité de Seguridad y Salud del Hospital, o que a juicio de dicho servicio puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

Si no es posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, previa certificación del médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, de que las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la dirección, previo informe del Comité de Salud laboral, tendrá que trasladar temporalmente a un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Si no existiese puesto ni función compatible correspondiente a su grupo profesional podrá declararse el paso de la trabajadora afecta a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d. del Estatuto de los Trabajadores, en este supuesto la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de sus retribuciones desde el primer día. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

### Capítulo IX.- Retribuciones.

**Art. 36. Tablas salariales.**— El salario base a percibir con carácter anual, es decir, en las 14 pagas que se establecen en el presente convenio Colectivo son:

|                     |                |                 |
|---------------------|----------------|-----------------|
| Personal médico     | 1.285,12 €/mes | 17.991,68 €/año |
| Farmacéutico/a      | 1.285,12 €/mes | 17.991,68 €/año |
| Enfermera/ATS/DUE   | 918,18 €/mes   | 12.854,52 €/año |
| Fisioterapeuta      | 918,18 €/mes   | 12.854,52 €/año |
| Trabajador/a Social | 918,18 €/mes   | 12.854,52 €/año |

|                             |              |                 |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| Técnico Especialista FP II  | 858,09 €/mes | 12.013,26 €/año |
| Técnico C.de Enfermería     | 766,41 €/mes | 10.729,74 €/año |
| Celadores/as                | 766,41 €/mes | 10.729,74 €/año |
| Oficial Administrativo/a    | 858,09 €/mes | 12.013,26 €/año |
| Auxiliar administrativo/a   | 766,41 €/mes | 10.729,74 €/año |
| Jefe/a de mantenimiento     | 766,41 €/mes | 10.729,74 €/año |
| Personal de mantenimiento   | 766,41 €/mes | 10.729,74 €/año |
| Personal de teléfonos       | 766,41 €/mes | 10.729,74 €/año |
| Personal de costura         | 735,97 €/mes | 10.303,58 €/año |
| Personal de Limpieza        | 705,54 €/mes | 9.877,56 €/año  |
| Personal de Jardinería/mozo | 705,54 €/mes | 9.877,56 €/año  |
| Personal de oficios varios  | 675,82 €/mes | 9.461,48 €/año  |

**Art. 37. Pagas extraordinarias.**— La empresa abonará a sus empleados/as las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a. Extraordinaria de Navidad: se establece una mensualidad completa, incluyéndose en el concepto de mensualidad el salario base, la antigüedad y el complemento salarial por puesto de trabajo establecido en el artículo 43 del presente convenio y complemento de Jefatura y localización. Esta paga extra ha de ser abonada por la empresa del 1 al 20 de diciembre.

b. Extraordinaria de Verano: Se aplicaran los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva con la nómina de Junio.

**Art. 38. Complementos salariales por puesto de trabajo.**— Todos los/as trabajadores/as de la Institución, percibirán durante la vigencia de este convenio desde el 1 de abril de 2008, las siguientes cantidades en concepto de complemento salarial por puesto de trabajo

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| Personal Médico             | 543,33 €/mes |
| Farmacéutico/a              | 543,33 €/mes |
| Enfermera/ATS/DUE           | 425,13 €/mes |
| Fisioterapeuta              | 425,13 €/mes |
| Trabajador/a social         | 425,13 €/mes |
| Técnico Especialista FP II  | 152,17 €/mes |
| Técnico C.de Enfermería     | 152,17 €/mes |
| Celadores/as                | 152,17 €/mes |
| Oficial administrativo/a    | 152,17 €/mes |
| Auxiliar administrativo/a   | 152,17 €/mes |
| Jefa/a de Mantenimiento     | 152,17 €/mes |
| Personal de Teléfonos       | 152,17 €/mes |
| Personal de costura         | 105,07 €/mes |
| Personal de limpieza        | 105,07 €/mes |
| Personal de Jardinería/Mozo | 105,07 €/mes |
| Personal de oficios varios  | 29,72 €/mes  |

**Art. 39 Complementos de Jefatura y de Localización.**—

Será competencia de la Dirección del Hospital, el nombramiento y cese de todas las jefaturas.

- Gobernante/a
- Encargado/a de Celadores.
- Coordinador/a de Quirófanos.
- Jefe/a de Mantenimiento
- Coordinador/a de enfermería
- Responsable de formación.
- Responsable de atención al paciente.

En compensación a la responsabilidad y confianza que tales Jefaturas conllevan, se reconoce un complemento de puesto de trabajo desde el 1 de abril de 2008, de una cuantía igual a:

|                             |              |
|-----------------------------|--------------|
| Coordinador/a de quirófanos | 372,62 €/mes |
| Jefe/a Mantenimiento        | 244,44 €/mes |
| Gobernante/a                | 223,06 €/mes |
| Coordinador de Celadores    | 223,06 €/mes |
| Coordinador/a de enfermería | 361,71 €/mes |
| Responsable de formación    | 361,71 €/mes |

Asimismo, los puestos de trabajo que seguidamente se detallan, recibirán como compensación económica y en base a los servicios que prestan al hospital y que requieran su presencia y localización, las siguientes cantidades:

|                      |              |
|----------------------|--------------|
| Médico/a Hematología | 493,41 €/mes |
| ATS/DUE Hematología  | 392,97 €/mes |

|                        |              |
|------------------------|--------------|
| Trabajadora Social     | 392,97 €/mes |
| Informático            | 348,71 €/mes |
| Servicio Mantenimiento | 110,48 €/mes |

Los complementos anteriormente reseñados, se percibirán únicamente en tanto se desempeñe el puesto y trabajos que los tiene asignados y dejarán de percibirse, una vez se cese en el desempeño de los mismos.

**Art. 40.- Complemento Salarial del turno fijo de noche.**— Todo el personal que realice turno fijo de noches, percibirá desde el 1 de abril de 2008, un plus específico en las cuantías siguientes:

- Para el personal Sanitario Facultativo, Sanitario no facultativo (ATS/DUE, Auxiliares de Enfermería, Técnicos, Celadores) y personal administrativo: 109,00 €.
- Personal de limpieza y asimilado: 76,30 €.

Se cesara en el percibo de dicho complemento, en el momento en que se deje de prestar servicio en el trabajo fijo de noche.

**Art. 40-BIS.- Plus de nocturnidad.**— Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, tendrán la consideración de horas nocturnas, y serán remuneradas con el 25% del salario base día para el año 2008, del 33,33% del salario base día durante el año 2009, con un incremento del 41,66% del salario base día durante el año 2010 y con el 50% del salario base día durante 2011.

**Art. 41 Complemento Salarial Especifico de los Celadores y Telefonistas.**—

Los Celadores percibirán la cantidad de 120,20 euros/mes, cada uno de ellos, como complemento salarial en concepto de funciones especiales y de mayor dificultad, y los complementos y pluses a los que se refiere el Artículo 61 de la Ordenanza Laboral de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia de 25 de noviembre de 1.976.

El personal del Servicio de Teléfonos, percibirá una compensación económica igual a 119,75 Euros/mes, en base a los trabajos administrativos realizados en las noches, fines de semana y días festivos.

Los complementos anteriormente reseñados, se percibirán únicamente en tanto se desempeñe el puesto y trabajos que los tiene asignados, y dejaran de percibirse, una vez se cese en el desempeño de los mismos.

Desde la fecha del 21 de noviembre de 2005, que se firmó el Convenio Colectivo para los años 2005 y 2006, los trabajadores de nueva contratación no percibirán este complemento.

**Art. 42 Plus de Festivos y festivos especiales.**—

Los trabajadores que presten servicio en cualquiera de los turnos de los catorce festivos que contempla la legislación laboral, percibirán una compensación económica de 20. € por cada día y turno de trabajo.

El festivo del día de Reyes( 6 de enero), se abonará a los trabajadores que presten servicios en el turno de noche del día 5 y turnos de mañana y tarde del día 6 de enero.

Así mismo percibirán la cantidad de 25,06 € aquellos trabajadores que presten servicio las noches de los días 24 y 31 de Diciembre (Nochebuena y Nochevieja).

**Art. 42-BIS.- Plus por trabajos en domingos.**— Todos los trabajadores que presten servicios en domingo percibirán un plus por domingo trabajado de 5,00.-€/día durante el año 2008 desde el 1 de abril, de 12,00.-€/día durante el año 2009 y de 20,00.-€/día durante el año 2010.

**Art. 43 Pago de Antigüedad.**— El personal del Hospital, percibirá en concepto de complemento salarial de antigüedad dos trienios del 5 % del salario base y un máximo de cuatro quinquenios del 10% del citado salario cada uno de ellos.

El abono de dicha antigüedad se devengará a partir del primer día del mes en aquellos casos cuyo ingreso en la empresa haya tenido lugar antes del día 15 (inclusive) de dicho mes, y se devengará a partir del primer día del mes siguiente en aquellos casos cuyo ingreso en la empresa haya tenido lugar a partir del día 16 (inclusive) del mes.

**Art. 44 Retribuciones.**—

A partir del 1 de abril del año 2008, el incremento de retribuciones para el año 2008 será igual a la suma del IPC del año anterior, más el 1,05 %, es decir, un 5,25 % para todos los conceptos salariales excepto los complementos del Art. 41 y 42, de este Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, desde el día 1 de enero de 2008 los salarios base serán incrementados en el 5,25%.

Para el año 2009, las retribuciones del Convenio Colectivo, con excepción del plus de nocturnidad y plus de trabajo en domingos, se verán incrementados en un porcentaje equivalente igual a la suma del IPC del año anterior más 0,50%, y para el año 2010 la Empresa incrementará las retribuciones salariales vigentes en el año anterior, en un porcentaje igual al IPC del año 2009 más 0,50%.

**Art. 44 BIS. Equiparación salarial.**— La empresa se compromete a llevar a cabo la equiparación de servicios del Hospital y la representación social así lo acepta, conforme a los criterios y calendarios siguientes:

- Año 2008. Quirófano y Administración

La equiparación afectará al personal fijo,percibiendo el personal de quirófano el complemento del art.61 de la ordenanza laboral.

Así mismo se equipará el salario base de todo el personal auxiliar administrativo.

- Año 2009. Urgencias y Laboratorios (con excepción de los Técnicos).

La equiparación afectará únicamente al personal fijo de urgencias que realice tareas en el laboratorio, y la equiparación irá referida al complemento art.61 de laordenanza laboral

- Año 2010. UCI y Hemodiálisis.

La equiparación afectará al personal fijo en cuanto al percibo del complemento del art.61 de la ordenanza laboral.

Dichos complementos por ser del puesto de trabajo, unicamente se percibirán en tanto se desempeñe el puesto y trabajo al que van asignados.

**Art. 45 Horas Extraordinarias.**— El exceso de Horas que por acuerdo entre la Institución y el Comité de Empresa puedan realizarse o aquellas que se hagan por necesidades del servicio, se retribuirá como Hora ordinaria mas un incremento del 75%.

**Art. 46 Compensación por Incapacidad Temporal y accidente de Trabajo.**—

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad o accidente común, la Entidad abonará a los trabajadores en tal situación, y a partir del día siguiente a aquel en el que se produjo la baja, las diferencia hasta completar junto con la prestación económica de la Seguridad Social, el 100% de la base de cotización.

## CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES.

**Art. 47. Del comité de empresa.**— Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité Intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

**Art. 48. Competencias del comité de empresa.**

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y

ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

2. Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
3. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
  - a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
  - b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c. Planes de formación profesional de la empresa.
  - d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
  - e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
9. Ejercer una labor:
  - a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
  - b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.
12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4 y 5 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

**Art. 49. Derecho de reunión.**— Las asambleas de trabajadores.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

**Art. 50. Acumulación de horas sindicales.**— En virtud de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los miembros del comité de empresa y delegados sindicales podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

- Los miembros de cada sindicato pertenecientes al comité de empresa y sección sindical podrán ceder sus horas sindicales a los miembros del comité de empresa o delegados sindicales pertenecientes a su mismo sindicato.
- La comunicación de cesión de horas sindicales se dará a Recursos Humanos por meses completos, debiendo entregarse antes del día 15 del mes anterior; excepcionalmente se podrá comunicar cambios de horas antes de comenzar el mes de que se trate. En el escrito deberá constar el número de horas cedidas, el miembro cedente y el cesionario, con el total de horas a disfrutar por cada uno de los miembros de ese sindicato que pertenezcan al comité o sean delegados sindicales, así como la firma de cedente y cesionario.
- El número total de horas sindicales a disfrutar por todos los miembros del comité de empresa y delegados sindicales pertenecientes a un sindicato concreto no podrá superar la suma total de horas sindicales que por Ley tenga reconocida para ese período.
- En ningún caso podrán traspasarse horas de un mes a otro, ni realizar cambios sobre la comunicación realizada con carácter previo a Recursos Humanos al comienzo del mes, salvo en caso de bajas por incapacidad temporal de un trabajador liberado; en este caso se comunicará de forma inmediata a producirse la baja a Recursos Humanos, comunicándose también el nombre del trabajador que pasa a liberarse, y el nuevo trabajador no podrá quedar liberado hasta pasadas un máximo de setenta y dos horas desde la comunicación de la baja.

Los miembros del comité de empresa y delegados sindicales que en virtud de la acumulación del crédito horario estén liberados, tendrán derecho al cobro en concepto de incentivos de una cantidad igual a la media de incentivos que cobren los trabajadores de su grupo profesional y área, excluyendo las bajas que se pudiesen producir durante el período de que se trate. El tiempo de vacaciones no será tenido en cuenta como horas sindicales. Los trabajadores con acumulación de horas sindicales cedidas por otros compañeros se liberarán con un total de ciento treinta y cinco horas mensuales durante la vigencia del presente convenio colectivo.

## CAPITULO X. DISPOSICIONES VARIAS.

### Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro de Responsabilidad Civil, en la que se cubren las responsabilidades civiles de todos los trabajadores del Hospital. En la actualidad la misma cubre unos límites máximos de 150.253 € por víctima y 600.000 € por daños y siniestro.

| ANEXO I |                  |        |     |           |        |         |            | MODULO | TURNO DE TRABAJO |        |     | LIBRANZAS |        | JORNADA |            |
|---------|------------------|--------|-----|-----------|--------|---------|------------|--------|------------------|--------|-----|-----------|--------|---------|------------|
| MODULO  | TURNO DE TRABAJO |        |     | LIBRANZAS |        | JORNADA |            | NOCHES | NOCHES AL AÑO    | L.S.N. | M/T | V         | L.S.N. | LIBR.   | A REALIZAR |
| NOCHES  | NOCHES AL AÑO    | L.S.N. | M/T | V         | L.S.N. | LIBR.   | A REALIZAR |        |                  |        |     |           |        |         |            |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 21     | 73               | 73     | 120 | 30        | 6      | 63      | 1.570      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 21     | 74               | 74     | 118 | 30        | 6      | 63      | 1.566      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 21     | 75               | 75     | 116 | 30        | 6      | 63      | 1.562      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 21     | 76               | 76     | 115 | 30        | 6      | 62      | 1.565      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 22     | 77               | 77     | 114 | 30        | 6      | 61      | 1.568      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 22     | 78               | 78     | 112 | 30        | 6      | 61      | 1.564      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 22     | 79               | 79     | 110 | 30        | 6      | 61      | 1.560      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 23     | 80               | 80     | 109 | 30        | 6      | 60      | 1.563      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 23     | 81               | 81     | 108 | 30        | 6      | 59      | 1.566      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 23     | 82               | 82     | 106 | 30        | 6      | 59      | 1.562      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 23     | 83               | 83     | 104 | 30        | 6      | 59      | 1.558      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 24     | 84               | 84     | 103 | 30        | 6      | 58      | 1.561      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 24     | 85               | 85     | 101 | 30        | 6      | 58      | 1.557      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 24     | 86               | 86     | 100 | 30        | 6      | 57      | 1.560      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 25     | 87               | 87     | 98  | 30        | 6      | 57      | 1.556      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 25     | 88               | 88     | 97  | 30        | 6      | 56      | 1.559      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 25     | 89               | 89     | 95  | 30        | 6      | 56      | 1.555      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 25     | 90               | 90     | 94  | 30        | 6      | 55      | 1.558      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 26     | 91               | 91     | 92  | 30        | 6      | 55      | 1.554      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 26     | 92               | 92     | 91  | 30        | 6      | 54      | 1.557      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 26     | 93               | 93     | 89  | 30        | 6      | 54      | 1.553      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 27     | 94               | 94     | 88  | 30        | 6      | 53      | 1.556      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 27     | 95               | 95     | 86  | 30        | 6      | 53      | 1.552      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 27     | 96               | 96     | 85  | 30        | 6      | 52      | 1.555      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 27     | 97               | 97     | 83  | 30        | 6      | 52      | 1.551      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 28     | 98               | 98     | 82  | 30        | 6      | 51      | 1.554      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 28     | 99               | 99     | 80  | 30        | 6      | 51      | 1.550      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 28     | 100              | 100    | 79  | 30        | 6      | 50      | 1.553      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 29     | 101              | 101    | 77  | 30        | 6      | 50      | 1.549      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 29     | 102              | 102    | 76  | 30        | 6      | 49      | 1.552      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 29     | 103              | 103    | 74  | 30        | 6      | 49      | 1.548      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 29     | 104              | 104    | 73  | 30        | 6      | 48      | 1.551      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 30     | 105              | 105    | 71  | 30        | 6      | 48      | 1.547      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 30     | 106              | 106    | 69  | 30        | 6      | 48      | 1.543      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 30     | 107              | 107    | 68  | 30        | 6      | 47      | 1.546      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 31     | 108              | 108    | 67  | 30        | 6      | 46      | 1.549      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 31     | 109              | 109    | 65  | 30        | 6      | 46      | 1.545      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 31     | 110              | 110    | 64  | 30        | 6      | 45      | 1.548      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 31     | 111              | 111    | 62  | 30        | 6      | 45      | 1.544      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 32     | 112              | 112    | 60  | 30        | 6      | 45      | 1.540      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 32     | 113              | 113    | 59  | 30        | 6      | 44      | 1.543      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 32     | 114              | 114    | 57  | 30        | 6      | 44      | 1.539      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 33     | 115              | 115    | 56  | 30        | 6      | 43      | 1.542      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 33     | 116              | 116    | 54  | 30        | 6      | 43      | 1.538      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 33     | 117              | 117    | 53  | 30        | 6      | 42      | 1.541      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 33     | 118              | 118    | 51  | 30        | 6      | 42      | 1.537      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 34     | 119              | 119    | 50  | 30        | 6      | 41      | 1.540      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 34     | 120              | 120    | 48  | 30        | 6      | 41      | 1.536      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 34     | 121              | 121    | 47  | 30        | 6      | 40      | 1.539      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 35     | 122              | 122    | 46  | 30        | 6      | 39      | 1.542      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 35     | 123              | 123    | 44  | 30        | 6      | 39      | 1.538      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 35     | 124              | 124    | 42  | 30        | 6      | 39      | 1.534      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 35     | 125              | 125    | 41  | 30        | 6      | 38      | 1.537      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 36     | 126              | 126    | 40  | 30        | 6      | 37      | 1.540      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 36     | 127              | 127    | 38  | 30        | 6      | 37      | 1.536      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 36     | 128              | 128    | 36  | 30        | 6      | 37      | 1.532      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 37     | 129              | 129    | 35  | 30        | 6      | 36      | 1.535      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 37     | 130              | 130    | 33  | 30        | 6      | 36      | 1.531      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 37     | 131              | 131    | 32  | 30        | 6      | 35      | 1.534      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 37     | 132              | 132    | 30  | 30        | 6      | 35      | 1.530      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 38     | 133              | 133    | 29  | 30        | 6      | 34      | 1.533      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 38     | 134              | 134    | 27  | 30        | 6      | 34      | 1.529      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 38     | 135              | 135    | 26  | 30        | 6      | 33      | 1.532      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 39     | 136              | 136    | 24  | 30        | 6      | 33      | 1.528      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 39     | 137              | 137    | 23  | 30        | 6      | 32      | 1.531      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 39     | 138              | 138    | 21  | 30        | 6      | 32      | 1.527      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 39     | 139              | 139    | 20  | 30        | 6      | 31      | 1.530      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 40     | 140              | 140    | 18  | 30        | 6      | 31      | 1.526      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 40     | 141              | 141    | 17  | 30        | 6      | 30      | 1.529      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 40     | 142              | 142    | 15  | 30        | 6      | 30      | 1.525      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 41     | 143              | 143    | 13  | 30        | 6      | 30      | 1.521      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 41     | 144              | 144    | 11  | 30        | 6      | 30      | 1.517      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 41     | 145              | 145    | 9   | 30        | 6      | 30      | 1.513      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 41     | 146              | 146    | 8   | 30        | 6      | 29      | 1.516      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 42     | 147              | 147    | 35  | 30        | 6      |         | 1.715      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 42     | 147              | 147    | 6   | 30        | 6      | 29      | 1.512      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 42     | 148              | 148    | 4   | 30        | 6      | 29      | 1.508      |
|         |                  |        |     |           |        |         |            | 42     | 149              | 149    | 2   | 30        | 6      | 29      | 1.504      |