

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Hacienda

8758 Corrección de error.

Advertido error en la publicación número 8758, aparecida en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 146, de fecha 26 de junio de 2004, se rectifica en lo siguiente:

ANEXO II

* Acción formativa n.º 1 Código 1595.

Donde dice «Total participantes 21», debe decir «Total participantes 22».

Donde dice «Criterios de selección»: 3.- Empleados Públicos del Cuerpo...».

Debe decir: 2.- Empleados Públicos del Cuerpo...».

* Acción formativa n.º 2 Código 1596.

Donde dice: «Total participantes 21», debe decir «Total participantes 22».

* Acción formativa n.º 3 Código 1592.

Donde dice: «Total participantes 21», debe decir «Total participantes 22».

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

8827 Resolución de 15 de junio de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para fundación Hospital de Cieza.-Exp. 18/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Fundación Hospital de Cieza (Código de Convenio número 3002762) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 24-05-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 15 de Junio de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio colectivo de trabajo para el personal de la Fundación Hospital de Cieza.

Capítulo I

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

Las partes integrantes de la firma de este convenio son, de una parte, la representación de la Empresa Fundación Hospital de Cieza (en adelante FHC) y de otra, en representación de los trabajadores, los representantes del Comité de Empresa.

De conformidad con el Art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones laborales que han de regir las relaciones entre la FHC y sus trabajadores

Artículo 3. Ámbito Personal.

Será de aplicación a todos los trabajadores, tanto de carácter fijo, interino o temporal, que presten sus servicios en esta Empresa. de la forma establecida por la legislación laboral vigente, según el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio.

a) El personal de Alta Dirección, sometido al Real Decreto 1382/1985, de 1 de Agosto.

b) El personal que tenga vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la FHC.

c) Los profesionales que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente conciertan trabajos específicos, estudios o colaboraciones con la FHC.

d) El personal religioso.

e) Los colaboradores voluntarios o de voluntariado social así como quienes ostenten la condición de becarios.

f) En general a las personas cuyo vínculo con la FHC no sea de naturaleza laboral en virtud de cualesquiera disposiciones aplicables en su caso así como quienes, en general, queden excluidos en virtud de normas de aplicación jerárquica preferente al presente Convenio.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, si bien los efectos económicos y de jornada del mismo, cualquiera que sea la

fecha de su publicación se retrotraerán al 1.º de Enero de 2.004 y finalizando su vigencia el día 31 de Diciembre de 2.007.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes legitimadas para ello, ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, al menos con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso, dando traslado a las otras partes del escrito denuncia. Y en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, al término del mismo se entenderá prorrogado automáticamente por plazos de un año, en su parte normativa, con la excepción de la tabla salarial, siendo de aplicación a las salarios vigentes en su momento el incremento porcentual que tenga el Personal del Servicio Murciano de Salud para el año 2.008.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria del mismo, se reunirá en el mes de Enero de los años 2.005, 2.006 y 2.007, para establecer las tablas Salariales aplicables a dichos años.

Artículo 5. Efectos.

El presente Convenio sustituye íntegramente todas y cada una de las condiciones tanto económicas como de jornada, horario, trabajo y en general de organización de la prestación laboral existentes en el momento de su entrada en vigor, que serán absorbidas y compensadas, mediante su sustitución por la nueva regulación pactada, con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todos los trabajadores de la Fundación Hospital de Cieza, incluidos dentro de su ámbito de aplicación, formando un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente, por ello, ambas representaciones consideraran el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de las disposiciones que constituyen contenido esencial del mismo, de forma que quedará desvirtuado su contenido. En este caso se procederá a la renegociación del convenio en el plazo máximo de treinta días desde la resolución o Sentencia firme.

Capítulo II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a

la representación legal de los trabajadores, que podrá emitir un informe, no vinculante, en el plazo máximo de quince días naturales, y siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la clasificación profesional del trabajador.

Artículo 7. Facultades de la Dirección de la empresa.

1. Dirigir la actividad operativa, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.

2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y representantes legales.

3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será de cargo de la misma.

4. Establecer las plantillas de personal fijadas según las necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el Convenio.

5. La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información y consulta no vinculante a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes formales, guardando en su adopción y aplicación la consideración de vida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de La Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. La movilidad y redistribución del personal, dentro de los límites legalmente previstos, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 8. Obligaciones de la Empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo, de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal con un rendimiento normal.

2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

Artículo 9. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.
2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.
3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
5. El de respecto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
8. Y cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 10. Derechos colectivos.

Los trabajadores ostentan, en los términos establecidos en la Constitución y las leyes, los siguientes derechos colectivos:

- a) A la libre sindicación.
- b) A la actividad sindical. Al objeto de procurar que el uso de las horas sindicales que establece el art. 51 del presente convenio colectivo de empresa, no afecten al normal desarrollo de la actividad del hospital y de sus usuarios, los miembros del Comité de Empresa deberán comunicar por escrito a la Dirección correspondiente al menos con 48 horas de antelación a su disfrute, excepcionalmente se podrá reducir el plazo a 24 horas.
- c) A la huelga, garantizándose en todo caso el mantenimiento de los servicios esenciales para la atención sanitaria a la población.
- d) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- e) De reunión. Las partes acuerdan la necesidad legal de cumplir con los requisitos concretos que establecen los artículos 77,78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Obligaciones de los trabajadores.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien oficialmente delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida del contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las imposiciones legales, el presente convenio y las ordenes o instrucciones adaptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de trabajador y el empresario se someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe,

3. Mantener, en el ejercicio de sus funciones, la debida reserva y confidencialidad acerca de la información y documentación relativa a los usuarios y a sus procesos asistenciales, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4) de este artículo.

4. Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa, establecidos en la normativa aplicable.

5. Utilizar los medios, instrumental e instalaciones con criterios de eficiencia.

6. Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso, a los usuarios de los Servicios Sanitarios sobre su proceso prestaciones a los que puede tener derecho asistencial y sobre los servicios.

Capítulo III**Artículo 12. Clasificación Funcional.**

Los trabajadores de la F.H.C., en atención de la función que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

GRUPO I: PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO.

- 1.1. Adjunto/Esp. Area dedicación normal.
- 1.2. Adjunto/Esp. Area quirúrgica A.
- 1.3. Adjunto/Esp. Area quirúrgica B

GRUPO II: PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO.

- 2.1. Fisioterapeuta.
- 2.2. DUE.
- 2.3. Técnico Especialista.
- 2.4. Auxiliar de Enfermería.

GRUPO III: PERSONAL NO SANITARIO.

- 3.1. Técnico de la función Administrativa.
- 3.2. Diplomado no Sanitario.
- 3.3. Técnico Superior.
- 3.4. Administrativo.
- 3.5. Telefonista.
- 3.6. Auxiliar Administrativo.
- 3.7. Conductor.
- 3.8. Lavandero/a.
- 3.9. Ayudante de Servicios.
- 3.10. Oficial de Primera.
- 3.11. Encargado/a.

La facultad de nombrar responsables dentro de un grupo o subgrupo profesional corresponde a la Gerencia de la Fundación Hospital de Cieza.

Artículo 13. Clasificación del Personal por la Permanencia.

Según su permanencia al servicio de la empresa, el personal se clasificará de la forma siguiente:

A) Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

B) Personal Interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a los trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

C) Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter temporal o eventual, considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales. A tenor de lo previsto en el apartado 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en el art.13 del Convenio Colectivo de trabajo para establecimientos sanitarios, hospitalización y asistencia, (BORM N.º 170,25-07-2.003) se amplía la duración máxima del Contrato de duración determinada, por las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, a doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Capítulo IV

Ingresos, excedencias, movilidad funcional, ceses y despidos.

Artículo 14. Ingresos.

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación. Pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

Artículo 15. Vacantes.

Las vacantes que se produzcan en cualquier grupo o categoría serán cubiertas atendiendo a los siguientes criterios de prioridad,

1. El personal de la plantilla, siempre que tenga la capacidad o en su caso la titulación correspondiente. Si varios trabajadores reunirán dichas cualidades tendrá prioridad el trabajador con más antigüedad en la empresa.

2. El estar prestando o haber prestado servicios en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

La empresa informará sobre la capacidad del aspirante a cubrir la vacante, a través del Comité de

Empresa o Delegados de Personal y de los superiores jerárquicos de la sección de trabajo donde se haya producido la vacante, sin que sea obstáculo para cubrirla el pertenecer a distinto grupo profesional, siempre que se posea la titulación requerida en dicha vacante.

Una vez cubierta la vacante, el trabajador elegido quedará sometido para la consolidación de su nueva categoría, al correspondiente periodo de prueba. Si la vacante es cubierta por un trabajador de la plantilla de la empresa de igual grupo profesional, el citado periodo de prueba quedará reducido a la mitad de los previstos en el artículo siguiente.

Artículo 16. Periodo de Prueba.

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será,

a) Personal con puestos de trabajo que requieran titulación universitaria superior o diplomatura, 2 meses.

b) Personal con puestos de trabajo que requiera titulación de formación profesional o equivalente, 1 mes

c) Resto de personal, 15 días.

En todos los puestos de trabajo, que impliquen función de mando, el periodo de prueba antes mencionado, se incrementará en 1 mes.

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

La empresa y el trabajador, estarán obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado el periodo de prueba, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

De conformidad con el Art.14-1 del Estatuto de los Trabajadores. Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 17. Movilidad Funcional.

La empresa podrá, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la Movilidad Funcional a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional. Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto de las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Trabajos de Superior Categoría.

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.

Si el trabajo de superior categoría, es desempeñado por un plazo superior a tres meses consecutivos o cuatro alternos en un plazo de 12 meses, dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio y en los supuestos previstos en el art. 20.

Artículo 19. Trabajos de inferior categoría.

La empresa por necesidades justificadas, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que venga desempeñando, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial. Esta situación no podrá prorrogarse más de dos meses en el periodo de un año.

Artículo 20. Trabajos de especial responsabilidad y confianza.

Es facultad exclusiva de la Dirección Gerencia de la F.H.C., el nombramiento y cese de los trabajadores de los puestos de trabajo que impliquen el desempeño de labores de Dirección, Jefatura, Supervisión o Coordinación de área, unidad o sección, desempeño que implica el desarrollo de tareas de especial responsabilidad, mando o confianza.

El desempeño de las funciones de estos puestos de trabajo no implicará en ningún caso, el derecho del trabajador a la consolidación de dicho puesto de trabajo, ni al del complemento de especial responsabilidad que percibirá el trabajador durante el tiempo que desempeñe el mismo. Cuando deje de realizar las mencionadas labores el trabajador dejará de percibir el mencionado complemento y volverá a realizar las funciones propias de su grupo y puesto de origen, por tanto, la designación para estos puestos de trabajo no tendrá carácter indefinido ni consolidable.

Artículo 21. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de: 1 mes para el personal cuyo puesto de trabajo requiera titulación universitaria de licenciado o diplomado y 15 días naturales para el resto de los grupos profesionales.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso. En caso de no satisfacer la empresa puntualmente el importe de la liquidación, dentro del plazo de los cinco primeros días del mes siguiente a su cese, se penalizará a la misma, con la obligación de satisfacer al trabajador, el importe de un día de haber, por cada día de retraso en el pago de la citada liquidación.

Artículo 22. Finiquitos.

El documento en el cual se declara terminada la relación laboral con la empresa y satisfechos sus derechos económicos, será puesto a disposición del trabajador antes de ser firmado.

Capítulo V

Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será en cómputo anual en base a la siguiente tabla.

Año 2.004	1.766 horas de trabajo efectivo.
Año 2.005	1.726 horas de trabajo efectivo.
Año 2.006	1.686 horas de trabajo efectivo.
Año 2.007	1.645 horas de trabajo efectivo.

En el año 2.008 será de aplicación a los trabajadores de la FHC, respecto a los días 24 y 31 de diciembre, igual tratamiento laboral que el aplicado en la mencionada fecha para el personal estatutario del Servicio Murciano de salud.

No obstante la empresa, en función de sus necesidades y previo acuerdo con los representantes de personal, podrá establecerse la «Jornada Irregular» durante todo el año o parte de él, para todos o algunos de los grupos profesionales que integran la plantilla. De tal forma que puedan realizarse jornadas diarias de hasta diez horas, siempre que en cómputo anual no se supere en jornada normal indicada en el párrafo anterior y debiendo respetarse los periodos de descanso diarios y semanal preceptivos.

Para aquellos trabajadores que realicen la jornada de trabajo en régimen de turno rodado, rotando en turnos de mañanas, tardes y noches, la jornada anual será:

Año 2.004	1.766 horas de trabajo efectivo.
Año 2.005	1.726 horas de trabajo efectivo.

Durante estas dos anualidades, respecto los mencionados trabajadores en turno rodado, los días trabajados en alguno de los 14 festivos oficiales anuales, tendrán derecho a disfrutar de un día más de descanso, para compensar dicho festivo.

A partir de los años siguientes la jornada teórica anual, en función del número de noches será,

Año 2.006 1.661 horas de trabajo efectivo.

Año 2.007 1.595 horas de trabajo efectivo.

Año 2.008 1.530 horas de trabajo efectivo.

A partir del año 2.006, los días trabajados en los 14 días festivos oficiales, no serán compensados con un día de descanso, sin embargo estos serán compensados con el plus de festividad, en las cantidades que se acuerden en cada anualidad por la Comisión Paritaria para el mencionado plus de festividad.

Ambas partes acuerdan que a partir de la fecha 1 de enero de 2.006 el turno rodado, será de mañanas, tardes y noches, incluidos los sábados y festivos.

Como regla general este horario será,

Mañana. Con inicio a las 8,00 horas y finalización a las 15,00 horas.

Tarde. Con inicio a 15.00 horas y finalización a las 22,00 horas.

Noche. Con inicio a las 22,00 horas y finalización a las 8,00 horas del día siguiente.

En el caso de los turnos rotatorios, la Dirección de la empresa podrá establecer de acuerdo con su facultad organizativa y de dirección un régimen equitativo de turnos rotatorios, según convenga para la mejor organización de la actividad asistencial del hospital y para el mejor reparto del trabajo.

A todos los efectos se excluye de la consideración de jornada normal de trabajo efectivo las horas de atención continuada o guardias reguladas en el Art. 25.

Las jornadas diarias podrán ser continuas o partidas en función de las necesidades organizativas. 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.

Por circunstancias de carácter estructural y justificado, la Dirección Gerencia podrá variar la adscripción de un trabajador o un equipo a un turno por otro, previa comunicación justificada a las personas afectadas y al Comité de Empresa.

Las presentes jornadas laborales fijadas para el año 2.007 y siguientes incluyen ya en las mismas, la reducción horaria por el permiso de seis días de libre disposición, estipulados en la Disposición Transitoria I de este Convenio Colectivo y por tanto, supeditadas a la entrada en vigor de la regulación establecida en la misma, y en la anualidad 2.008 y siguientes iguales efectos laborales que en el Servicio Murciano de Salud, para los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 24. Horarios.

El horario de trabajo, dadas las especiales características de la empresa sujeta a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la empresa, de acuerdo con

los representantes de los trabajadores. El Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 31 de enero de cada año y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realicen, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del Domingo.

No obstante, los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice en el régimen de turnos, tendrán garantizados tres días naturales de descanso, cada periodo de catorce días naturales, de los que al menos dos días deberán ser consecutivos.

De conformidad con el Art. 34.4 del Estatuto de los trabajadores se establece durante la jornada diaria de trabajo un periodo de descanso, pausa para el bocadillo, de 20 minutos, el cual se considerará de trabajo efectivo.

Artículo 25. Horas de atención continuada o Guardias.

Asegurar la atención continuada a los pacientes de la F H C es una obligación irrenunciable de los equipos asistenciales, con el fin de garantizar la adecuada atención a los pacientes, la cual prestarán bajo el concepto de horas de atención continuada o guardias, que serán retribuidas mediante un complemento específico de atención continuada o guardias.

Estas guardias, tal y como vienen siendo realizadas por nuestra entidad implican una actividad de relación permanente a tiempo real con la patología urgente, tanto en la indicación o alternativas a los ingresos hospitalarios, como en la realización sin demora de otros procedimientos diagnósticos, terapéuticos, médicos o quirúrgicos necesarios.

Es facultad de la Dirección Gerencia o responsable en quien delegue establecer la organización de la realización de las guardias y la forma en que éstas deban prestarse, así como garantizar los descansos entre jornadas y semanales. Las guardias serán obligatorias para los trabajadores designados, excepto para los mayores de 55 años y aquellos otros casos en que lo establezca la ley.

Habrà dos modelos de guardia.

Guardia presencial:

Será aquella que requiera la presencia física de trabajador en el centro de trabajo de forma ininterrumpida hasta la incorporación del siguiente trabajador.

Guardia no presencial:

Será aquella que no requiere la presencia física ininterrumpida del trabajador en el centro durante la misma. Implicarán la localización permanente del trabajador y la atención a las urgencias cuando sean requeridos para ello desde el Hospital, que deberá producirse en un tiempo máximo de 30 minutos. Así como la

presencia en determinadas horas fijadas en función de las necesidades diseñadas por cada área asistencial.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada o de la distribución semanal y que no tengan la consideración de horas de atención continuada o guardia fijadas en el Art.25, que en cada momento realice la empresa. Su abono y realización se efectuara dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiendo ser sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Artículo 27. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones, de un mes natural consecutivo de duración, y que serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador, por todos los conceptos, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante ese año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario. No pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Los turnos de vacaciones se programaran durante los tres primeros meses del año, por la empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa. Estos turnos serán rotatorios, para todo el personal, dentro de cada departamento o sección.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad común o accidente no laboral, que precisara internamiento hospitalario, las vacaciones quedarán interrumpidas por el plazo de tiempo que durase la hospitalización y el trabajador tendrá derecho a completar el periodo de días no disfrutados, cuando dentro del año natural se reincorpore al trabajo. La fecha se ajustará a las necesidades del servicio.

Artículo 28. Licencias y permisos.

Los trabajadores avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente por escrito, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

a) Durante 28 naturales en caso de contraer matrimonio.

b) Durante 5 días naturales, en los casos de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres y durante 2 días en caso de hermanos de ambos cónyuges, pudiendo solicitar la ampliación de la licencia, por el tiempo necesario, aunque sin derecho a retribución.

c) Durante 5 días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos cónyuges. En caso de hermanos, tíos, primos, abuelos o nietos de ambos cónyuges, se concederán 2 días.

d) Durante 3 días naturales, en caso de alumbramiento de esposa y 5 días, en caso de que ésta precise intervención quirúrgica.

e) Durante 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres de ambos cónyuges.

f) Durante 1 día natural, en caso de bautizo o comunión de hijos.

g) Durante 3 días naturales, por traslado de domicilio.

h) Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional.

i) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio Médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución, y por el tiempo preciso, el permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente «Volante» visado por el facultativo.

j) Durante los 11 meses, posteriores al parto, las mujeres trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen.

En los casos b), c), d), e) y f), y previa justificación, la licencia se ampliará por el tiempo preciso, sin que pueda exceder de 3 días, si hubiera necesidad de desplazamiento fuera de la provincia.

Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, avisando con un mes de antelación, tendrán derecho a un «Permiso sin sueldo», para atender asuntos propios, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de seis meses, este permiso no podrá ser disfrutado nada más que una vez al año. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que el tiempo del permiso se compute a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 29. Excedencias.

Como regla general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos un mes de antelación a su inicio. 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. También en todas las excedencias se deberá solicitar por escrito al menos con un mes de antelación a la fecha de reincorporación, en el caso de incumplir dicho requisito de plazo el trabajador perderá su derecho de reincorporación.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, durante su vigencia, se concederá en los casos siguientes:

A) Sea cual sea la antigüedad del trabajador en la empresa, se le concederá excedencia forzosa, si a sido nominado o elegido para cargo público o sindical, de ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de su servicio en la empresa. Su duración se extenderá mientras dure en el cargo que la determina. Y su ingreso deberá solicitarse, dentro del mes siguiente al de su cese en el mismo.

B) Excedencia por cuidado de familiares.

1. Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia de carácter forzoso, de un máximo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde de la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración mínima de tres meses y no superior a dos años, el personal con un año de antigüedad en la empresa para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

3. El periodo de excedencia será único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando dos o más trabajadores de la empresa generen estos derechos por el mismo causante, no podrá ser ejercido de forma simultánea por los mismos.

4. El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad.

C) También tendrá derecho a un período de excedencia, por un mínimo de tres meses y un máximo de duración no superior a un año, el personal fijo con un año de antigüedad en la empresa por tener que dedicarse a la realización o preparación de estudios, oposiciones o concursos, dirigidos a la obtención de algún título, que le sea necesario profesionalmente al trabajador, dentro de este sector de Actividades Sanitarias.

Disfrutada una excedencia por la presente causa, deberá transcurrir un mínimo de dos años de trabajo efectivo para tener derecho a una nueva excedencia forzosa por otra de las causas previstas en el mismo.

La excedencia voluntaria, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de trabajadores. Se concederá aquellos trabajadores con un año de antigüedad en la empresa y por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años que lo soliciten por cualquier causa.

Esta excedencia sólo concede el derecho preferente a reingresar en la empresa, siempre que haya vacantes de igual o similar categoría a la suya o se produzca en un futuro, y siempre que se haya solicitado el reingreso con al menos un mes de antelación a la terminación de la excedencia. Asimismo durante esta situación, no se computará su vigencia a efectos de antigüedad, en la empresa.

Capítulo VI

Condiciones económicas

Artículo 30. Retribuciones.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales, así como las percepciones de carácter extra salarial, debidas a indemnizaciones o suplidos compensatorios de los gastos producidos como consecuencia de su actividad laboral. Asimismo formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por períodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito. Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del salario devengado.

Artículo 31. Salario base.

El salario base de todos los trabajadores, entendiéndose éste como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo I, del presente convenio,

Artículo 32. Complemento de Antigüedad.

A partir de la firma y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los trabajadores afectados por él, percibirán como complemento salarial por antigüedad, trienios al 3% sobre los salarios bases vigentes en cada momento, salvo para los DUE, Fisioterapeutas y Diplomados no sanitarios que se acuerda fijar una cantidad fija de 30 Euros por trienio. Siendo de aplicación al 1 de enero de 2.008 los importes que tenga establecidos el personal del Servicio Murciano de Salud.

Quienes en la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo ya tengan consolidados trienios de cuantía superior, conservaran dicha cuantía, como complemento personal por antigüedad fijo.

Las cuantías de los trienios que se cumplan entre la firma del Convenio y el 1.01.08 se conservarán y pasarán a formar parte del mencionado complemento personal por antigüedad fijo.

Los trienios se harán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el devengo, y hasta un máximo de 10 trienios.

Artículo 33. Complemento de Puesto de Trabajo.

Dentro de este grupo de complementos salariales, podemos distinguir los siguientes:

A) Plus de especialidad.

En razón de la mayor especialidad, peligrosidad o penosidad, que conlleva el desempeño de un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento salarial, con el nombre de «Plus de Especialidad», para aquellos trabajadores que perteneciendo a los grupos profesionales de Personal Sanitario, facultativo y no facultativo, en la cuantía establecida en el Anexo I, de este convenio.

B) El trabajador tendrá derecho igualmente al percibo de los pluses que, por razón del servicio prestado, se establecen a continuación,

1) Plus de Nocturnidad.

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre la 10 de la noche y las ocho de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de Plus de Nocturnidad, con arreglo a las tablas que aparecen en el Anexo III de este Convenio.

Este plus no afectará al personal que haya sido contratado para el desempeño de un puesto de trabajo a desarrollar en horario nocturno fijo.

El abono de plus de nocturnidad es incompatible con el abono de guardias o atención continuada y festividad.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuese inferior a 4 horas el citado plus de nocturnidad se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

2) Plus de Festividad.

Por cada día trabajado en domingo se abonará un Plus llamado de Festividad, de conformidad a lo establecido en las tablas que aparecen en el Anexo IV, de este Convenio.

Los servicios realizados en dichos días en horas nocturnas se retribuyen con el complemento de nocturnidad y no el de festivos.

3) Plus de Turnicidad.

Se establece un complemento salarial de devengo mensual por la efectiva realización de trabajos en régimen de turno siempre y cuando éstos sean rotatorios de mañana, tarde y noche, de acuerdo con lo establecido en el Anexo V, de este Convenio.

La percepción del complemento de turnicidad excluye la realización de guardias y la consiguiente remuneración por dicho concepto.

Se excluye la turnicidad del cálculo del importe de las pagas extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes.

4) Plus de atención continuada o guardias.

La retribución será la establecida en el Anexo II. Dicho Plus de atención continuada podrá adoptar la modalidad de presencia física o de guardia localizada. En la guardia localizada su retribución será el 50% de la replejada para la de presencia física.

La realización de las mencionadas guardias en las condiciones antedichas no tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo a los efectos de la determinación de la jornada ordinaria anual.

El pago realizado al trabajador en concepto de guardias en ningún caso será tomada en cuenta a los efectos de la determinación del salario a percibir en concepto de gratificaciones extraordinarias de devengo periódico superior al mes, incentivos o cualesquiera otros conceptos retributivos regulados en este Convenio, ni darán lugar a la adquisición de derecho a su realización por parte del trabajador, sea como condición más beneficiosa o ad personam.

5) Plus de especial responsabilidad y confianza.

Es un complemento funcional de carácter no consolidable y destinado a remunerar las condiciones singulares de aquellos trabajadores cuyo trabajo, tiene carácter de especial responsabilidad, mando y confianza de la Dirección de la F.H.C.

Dado su carácter no consolidable, este complemento sólo se percibirá mientras el trabajador ocupe dicho puesto de trabajo desarrollando la correspondiente tarea de especial responsabilidad, mando y confianza.

Como norma de común aplicación a los pluses anteriormente señalados y dado su carácter «funcional», los mismos sólo se percibirán mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en las circunstancias que den origen a tal devengo. En consecuencia su percepción, no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones.

C) Incentivo/Actividad: En concepto de incentivo los trabajadores percibirán mensualmente las cantidades que se indican en la tabla salarial Anexo I, de este Convenio.

D) Plus de Productividad. Destinado a la remuneración del especial rendimiento, el interés o la iniciativa, así como su participación en programas o actuaciones concretas. De conformidad con lo establecido en la Tabla Salarial Anexo I, de este Convenio.

E) Plus de Convenio. Estará constituido por la totalidad de los incrementos anuales acordados por las partes firmantes durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Dicho plus será revisado a fecha 1 de Enero de 2.008, a fin de redistribuir el mismo en similares conceptos y cuantías a los establecidos para el año 2.008 por el Servicio Murciano de Salud.

Si como consecuencia de la mencionada redistribución, quedará en este Plus cuantía económica alguna, la misma pasará a formar parte de un complemento personal fijo.

Artículo 34. Horas Extraordinarias.

La empresa afectada por este Convenio, se compromete a la no realización de horas extraordinarias, salvo en casos de urgencia o de necesidad imprescindible, su realización, en cualquier caso, no podrá ser superior a las 80 horas anuales. Y su abono, de efectuarse en metálico, en cuyo caso llevará un incremento del «40%» sobre el salario hora individual, deberá hacerse durante el mes siguiente a su prestación; si bien la empresa podrá optar por compensarlas por horas de descanso en cuantía equivalente, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que por acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores se establezca un período de compensación distinto. En este caso las horas extras, no computarán a efectos del tope máximo de horas anuales. De la prestación de horas extras se dará cumplida información a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 35. Gastos de Locomoción.

Se establece por este concepto, un complemento extrasalarial, de los comprendidos en el apartado 2.a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, RD Ley 1/1994, de 20 de junio y por tanto no sujeto a cotización a la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y que comprenderá cualquier tipo de plus de distancia, transporte u otros análogos, a que pudieran tener derecho los trabajadores, en la cuantía establecida en la Tabla de Salarios Anexo I de este Convenio Colectivo

Artículo 36. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán por semestre las Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.

A) Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de junio y pagadera del 1 al 15 de julio.

B) Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre y pagadera el 15 de diciembre.

C) Paga Extra de Beneficios, con vencimiento al 31 de diciembre y pagadera el 15 de marzo siguiente al ejercicio de que se trate.

Si bien la empresa y trabajadores, quedan facultados para, de común acuerdo prorratear su pago mensualmente.

El importe de las citadas Pagas Extraordinarias, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, en su caso.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, percibirá las citadas Gratificaciones Extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Capítulo VII

Condiciones sociales

Artículo 37. Complemento Económico por Incapacidad Temporal.

Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe íntegro de su salario mensual, siendo a cargo de la empresa, la diferencia entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, por dichas contingencias y el salario mensual, mientras dure la situación de incapacidad temporal.

Artículo 38. Ayuda Escolar.

Los trabajadores, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de «42.95 euros.» por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

Artículo 39. Indemnizaciones por Muerte o Invalidez.

La empresa suscribirá obligatoriamente, una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de «11.318,32 Euros.», para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Suscrita dicha Póliza, la empresa deberá exponer en el Tablón de Anuncios, una copia de las mismas.

Asimismo la empresa afectada por este Convenio, deberá suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que dé cobertura a todos los trabajadores de su plantilla.

Artículo 40. Ropas de trabajo.

Anualmente la Empresa facilitará a cada uno de los trabajadores de los grupos profesionales: Sanitarios, Subalternos, Servicios Generales y Oficios Varios, un equipo completo de ropa de trabajo, consistente en: dos uniformes y una prenda de abrigo, así como zapatos y medias según necesidad.

Artículo 41. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantilla de la empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

Artículo 42. Complemento por Jubilación Voluntaria.

Los trabajadores afectados por este Convenio que, con diez años como mínimo de antigüedad en la

empresa, se jubilen voluntariamente de acuerdo con la misma, tendrán derecho a percibir un «Complemento por Jubilación Voluntaria», cuya cuantía estará en función de la siguiente escala:

A los 60 años 13 mensualidades

A los 61 años 11 mensualidades

A los 62 años 10 mensualidades

A los 63 años 9 mensualidades

A los 64 años 8 mensualidades

A los 65 años 7 mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre salario base más antigüedad, en su caso. Para su percepción se precisará presentar la solicitud con un plazo de tres meses de antelación al cumplimiento de la edad correspondiente.

Si tres meses antes de cumplir los 65 años de edad, el trabajador con derecho a ello, no solicitase esta jubilación voluntaria, perdería el derecho a este complemento. En este caso pasaría a percibir en su día la gratificación establecida en el artículo siguiente.

Artículo 43. Premio a la Jubilación.

Los trabajadores, que con un mínimo de 10 años de antigüedad en la Empresa y que se jubilen, una vez cumplidos los 65 años, percibirán de la empresa en concepto de «Premio a la Jubilación», una gratificación consistente en una mensualidad de salario base más antigüedad en su caso.

En cualquier caso, este premio es incompatible con el complemento de jubilación voluntaria, previsto en el artículo 42.

Artículo 44. Trabajo para mayores de 50 años.

La empresa afectada por este Convenio, destinara al personal de mayor edad, de menor capacidad física o que padezcan alguna discapacidad física, a aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo.

Capítulo VIII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 45. Premios.

La empresa podrá premiar la conducta sobresaliente de su personal, cuando por sus actos de laboriosidad, lealtad o abnegación, denoten un afán indudable de superarse en el cumplimiento de su deber.

El procedimiento y cuantía de los premios será objeto de regulación detallada en los Reglamentos de Régimen Interior.

Los premios previstos anteriormente, podrán consistir en distinciones honoríficas, gratificaciones en metálico, aumento de vacaciones, viajes o becas de estudios, subvenciones o cualquier otro semejante.

La concesión de alguno de dichos premios se reconocerá como mérito puntuable en cualquiera de los

supuestos, en que el personal tenga necesidad de acreditar los que posean; así como reducir los plazos de inhabilitación previstos, como sanción, en el artículo 46, por lo que además de hacerse públicos en el tablón de anuncios, se anotarán en su expediente personal.

Artículo 46. Faltas.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un período de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un período de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un período de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un período de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

h) La utilización de las instalaciones o equipamiento de los centros o servicios para la realización de actividades o funciones ajenas a los mismos.

i) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por la asistencia prestada a los usuarios de los Servicios.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un período de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un período de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) Las transgresiones de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

l) La negativa a participar activamente en las medidas especiales que por razones sanitarias de urgencia o necesidad adopten las autoridades administrativas competentes.

m) El incumplimiento, por dolo o negligencia grave, del deber de reserva y confidencialidad acerca de la información y documentación relativa a los usuarios y a sus procesos asistenciales.

Artículo 47. Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados.

Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.

b) Sanción por falta grave, a los dos años.

c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido

pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede

Capítulo IX.

Varios

Artículo 48. Seguridad y Salud Laboral.

La empresa FHC afectada por este Convenio cumplirá las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 49. Protección a la Maternidad.

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los períodos de gestión y lactancia. Se garantizará el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo.

Artículo 50. Reconocimiento Médico.

La empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores organizará un reconocimiento Médico anual, que se realizará dentro de la jornada laboral. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan en ellos las condiciones adecuadas y así lo acuerden entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores.

Artículo 51. Programa de Formación.

Los cursos de formación, que puedan realizarse en la empresa afectada por este Convenio, que sean patrocinados y financiados por el FORCEM o cualquier otro organismo oficial, serán controlados, en cuanto a su cumplimiento y ejecución por la Comisión Paritaria.

Artículo 52. Derechos Sindicales.

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán de diez horas más de las que establece el Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que sean del mismo sindicato, podrán acumular las horas sindicales de otros delegados o miembros del comité, para poder realizar cursos sindicales u otras tareas propias de su cargo.

Asimismo los delegados de personal, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materias preventivas.

Artículo 53. Resolución de Conflictos Colectivos.

Durante la vigencia del presente Convenio, las partes firmantes del mismo, se adhieren al acuerdo de solución extrajudicial de los posibles conflictos, de carácter

colectivo, que pudieran surgir, suscrito por la CROEM y los sindicatos UGT y CC OO de la Región de Murcia, con fecha 30 de octubre de 1996.

Artículo 54. Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, para la vigilancia y control del presente Convenio y fijación de las tablas salariales anuales para los años 2.005. 2.006 y 2.007, que estará compuesta por ocho personas, cuatro representantes de la parte empresarial y otros tantos de la parte social, recomendándose que de los componentes de esta Comisión, dos al menos, uno por cada parte, deban de ser personas que hayan participado en la Mesa Negociadora del presente Convenio.

Cualquiera de las partes podrá convocar reuniones, notificándolas con 7 días hábiles de antelación a la reunión y con acuse de recibo. Estableciéndose a efectos de notificación los domicilios de la FHC y la del Comité de Empresa intervinientes en este Convenio.

Por parte empresarial:

Fundación Hospital de Cieza: Ctra. De Abarán s/n.

Por parte social:

Comité de Empresa de la F.H.C. Ctra. de Abarán s/n.

Disposiciones Adicionales

Primera.- La Comisión paritaria en su función establecida de fijar las tablas salariales para los años 2.005, 2.006 y 2.007, se someterán en todo caso a las siguientes reglas,

1.- Para el año 2.005. el incremento de las tablas salariales vendrá determinado, por la tercera parte de la diferencia existente entre el total en cómputo anual de las retribuciones percibidas el año 2.004 por los trabajadores de la F.H.C. y los salarios fijados en cómputo anual para el año 2.005 para el personal del Servicio Murciano de Salud.

2.- Para el año 2.006. el incremento de las tablas salariales vendrá determinado., por la mitad de la diferencia existente entre el total en cómputo anual de las retribuciones percibidas durante el año 2.005 por los trabajadores de la F.H.C. y los salarios en cómputo anual fijados para el año 2.006 para el personal del Servicio Murciano de Salud.

3.- Para el año 2.007, el incremento de las tablas salariales vendrá determinado, por la diferencia existente entre el total de las retribuciones en cómputo anual de las retribuciones percibidas por los trabajadores de la F.H.C. y los salarios en cómputo anual fijados para el año 2.007 para el personal del Servicio Murciano de Salud.

Segunda.- Ambas partes acuerdan que tienen carácter de contenido esencial según lo establecido en el art-5 párrafo segundo del presente Convenio Colectivo todo lo referente a jornada laboral y salario, en cómputo anual.

Tercera.- En el supuesto, que durante la vigencia del presente convenio colectivo el cómputo anual de la jornada laboral del Servicio Murciano de Salud hubiera sufrido modificaciones que impliquen algún tipo de diferencias con las establecidas en cómputo anual para el año 2.008 para los trabajadores de la FHC, se acuerda que la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo, se reunirá en el mes de Enero de 2.008 a fin de establecer su igualación definitiva.

Disposiciones Transitorias.

Primera.- Ambas partes acuerdan que hasta la fecha de 1 de Enero de 2.007, la regulación de las Licencias de la F.H.C. será el regulado en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo, y a partir de la mencionada fecha entrará en vigor la nueva regulación transcrita en la presente disposición.

La regulación del artículo 28 a partir de la fecha 1 de Enero de 2.007 será la siguiente,

Artículo 28. Licencias y permisos.

Los trabajadores avisando con la debida antelación, y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos, y por el tiempo, siempre en días naturales, que a continuación se expone:

I- Se concederán licencias por las siguientes causas y duración,

a) Tres días en caso de nacimiento de un hijo. Cuando dicho nacimiento se produzca en distinta localidad de la del domicilio del interesado, la duración del permiso será de cuatro días.

Tres días, en caso de muerte o enfermedad grave u operación de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de persona con quien conviva maritalmente de forma habitual. Cuando dicha muerte, enfermedad grave u operación, se produzca en distinta localidad de la del domicilio del interesado, el período de permiso será de cuatro días.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, y hasta cuatro si supusiera cambio de localidad.

c) Para concurrir a exámenes preceptivos para obtener un título académico, durante los días de su celebración, y por el tiempo estrictamente preciso.

d) Por deberes inexcusables de carácter público y personal, durante el tiempo necesario para su cumplimiento.

e) Las madres, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) El personal podrá disponer de seis días al año para asuntos personales sin justificación, o del número

correspondiente cuando el período de servicios efectivamente prestado fuera inferior. Estos días de permiso estarán subordinados en su concesión a las necesidades del servicio y, en todo caso, deberá de garantizar que la misma unidad donde el trabajador presta sus servicios asumirá las tareas de éste sin daño para terceros ni para el funcionamiento del servicio.

Los días disfrutados para asuntos personales deberán anotarse en la correspondiente ficha personal que a tal efecto existirá para cada trabajador.

g) Cuando por razón de guarda legal se tenga al cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido psíquico o físico que no desarrolle ninguna actividad retribuida, se tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo de 1/3 o de 1/2, con la reducción proporcional de las retribuciones. En casos debidamente justificados basados en la incapacidad física del cónyuge, padre o madre que convivan con el interesado, éste podrá también solicitar la reducción de jornada en las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior.

La concesión de la reducción de jornada prevista en este apartado, será incompatible con la realización de cualquier otra actividad laboral, sea o no remunerada, durante el horario que haya sido objeto de reducción.

h) Por razón de matrimonio los trabajadores tendrán derecho a una licencia de quince días.

i) Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa, avisando con la debida antelación tendrán derecho a un permiso sin sueldo, para atender asuntos propios, por un periodo mínimo de un mes y un máximo de tres meses. Este permiso podrá ser disfrutado nada más que una vez al año, por tiempo elegido por el trabajador dentro del periodo establecido. Dando derecho a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo del permiso sin sueldo no se computara a efectos de antigüedad en la empresa. La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

No podrán acumularse las licencias y permisos recogidos en las letras f) y i) del presente artículo a las vacaciones anuales retribuidas.

Segunda.- Ambas partes acuerdan que en el año 2.008 y siguientes el numero de horas de crédito horario sindical regulado en el artículo 52 del presente convenio colectivo, será el establecido para el personal del Servicio Murciano de Salud.

Por la empresa:

Fdo.: Luis Navarro Tenedor, Juan Luis Jiménez Molina; Aurora Tomás Lizcano, Clara Miranda López, Mariano Albarracín Marín-Blázquez.

Por los trabajadores:

Fdo.: Juan Ortiz Martínez, Blanca Sánchez Sánchez, Antonio Cabanes Lafuente, Alfonso García Ruiz, Miguel A. López Lozano, Juan Bernal Torres, M. Desamparados Belmonte Moreno.



FUNDACIÓN HOSPITAL DE CIEZA

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2004

	Salario base	Locomoción	Plus Espec.	Inc./activ.	Plus puesto	Productividad	Plus de Convenio	P Extra Benef	Total mes	Pagas Extra	Total año
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO											
Adjunto/Esp.area ded.normal	1.058,36 €	50,25 €	158,75 €	1.272,76 €	0,00 €	0,00 €	52,90 €	88,20 €	2.681,22 €	1.058,36 €	34.291,36 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica A	1.058,36 €	50,25 €	158,75 €	1.051,44 €	0,00 €	1.029,91 €	52,90 €	88,20 €	3.489,81 €	1.058,36 €	43.994,44 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica B	1.058,36 €	50,25 €	158,75 €	1.051,44 €	0,00 €	481,55 €	52,90 €	88,20 €	2.941,45 €	1.058,36 €	37.414,12 €
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO											
Fisioterapeuta	812,98 €	50,25 €	121,95 €	376,38 €	0,00 €	0,00 €	83,03 €	67,75 €	1.512,34 €	812,98 €	19.774,04 €
DUE	812,98 €	50,25 €	121,95 €	376,38 €	0,00 €	0,00 €	83,03 €	67,75 €	1.512,34 €	812,98 €	19.774,04 €
Técnico especialista	709,05 €	50,25 €	106,36 €	233,24 €	0,00 €	0,00 €	39,29 €	59,09 €	1.197,28 €	709,05 €	15.785,46 €
Aux. Enfermería	678,64 €	50,25 €	101,80 €	120,96 €	0,00 €	0,00 €	25,32 €	56,55 €	1.033,52 €	678,64 €	13.759,52 €
PERSONAL NO SANITARIO											
Grupo técnico de la Función Administrativa	1.058,36 €	50,25 €	0,00 €	889,68 €	0,00 €	0,00 €	62,67 €	88,20 €	2.149,16 €	1.058,36 €	27.906,64 €
Diplomado no sanitario	812,98 €	50,25 €	0,00 €	483,66 €	0,00 €	0,00 €	86,70 €	67,75 €	1.501,34 €	812,98 €	19.642,04 €
Técnico superior	709,05 €	50,25 €	0,00 €	339,60 €	0,00 €	0,00 €	37,48 €	59,09 €	1.195,47 €	709,05 €	15.763,74 €
Administrativo	709,05 €	50,25 €	0,00 €	339,60 €	0,00 €	0,00 €	37,48 €	59,09 €	1.195,47 €	709,05 €	15.763,74 €
Telefonista	678,64 €	50,25 €	0,00 €	222,76 €	0,00 €	0,00 €	25,32 €	56,55 €	1.033,52 €	678,64 €	13.759,52 €
Auxiliar Administrativo	678,64 €	50,25 €	0,00 €	222,76 €	0,00 €	0,00 €	25,32 €	56,55 €	1.033,52 €	678,64 €	13.759,52 €
Conductor	678,64 €	50,25 €	0,00 €	222,76 €	0,00 €	0,00 €	25,32 €	56,55 €	1.033,52 €	678,64 €	13.759,52 €
Lavandera	678,64 €	50,25 €	0,00 €	222,76 €	0,00 €	0,00 €	5,31 €	56,55 €	1.013,51 €	678,64 €	13.519,40 €
Ayudante de servicios	678,64 €	50,25 €	0,00 €	222,76 €	0,00 €	0,00 €	5,31 €	56,55 €	1.013,51 €	678,64 €	13.519,40 €



FUNDACIÓN HOSPITAL DE CIEZA

ANEXO II

PLUS DE ATENCION CONTINUADA/GUARDIAS

Por cada Guardia	GUARDIA 17H	GUARDIA 24H
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO		
Adjunto/Esp.area ded. normal	256,63 €	362,30 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica A	256,63 €	362,30 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica B	256,63 €	362,30 €
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO		
Supervisor de unidad	125,80 €	169,92 €
Fisioterapeuta	0,00 €	0,00 €
DUE	0,00 €	0,00 €
Técnico especialista	0,00 €	0,00 €
Aux. Enfermería	0,00 €	0,00 €
PERSONAL NO SANITARIO		
Grupo técnico de la Función Administrativa	0,00 €	0,00 €
Diplomado no sanitario	0,00 €	0,00 €
Técnico superior	0,00 €	0,00 €
Administrativo	0,00 €	0,00 €
Telefonista	0,00 €	0,00 €
Auxiliar Administrativo	0,00 €	0,00 €
Conductor	0,00 €	0,00 €
Lavandera	0,00 €	0,00 €
Ayudante de servicios	0,00 €	0,00 €

ANEXO III

PLUS DE NOCTURNIDAD

Por cada noche	1ª - 7ª NOCHE	>7ª NOCHE
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO		
Adjunto/Esp.area ded. normal	0,00 €	0,00 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica A	0,00 €	0,00 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica B	0,00 €	0,00 €
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO		
Supervisor de unidad	0,00 €	0,00 €
Fisioterapeuta	0,00 €	0,00 €
DUE	17,92 €	14,99 €
Técnico especialista	15,21 €	13,81 €
Aux. Enfermería	14,08 €	13,21 €
PERSONAL NO SANITARIO		
Grupo técnico de la Función Administrativa	0,00 €	0,00 €
Diplomado no sanitario	0,00 €	0,00 €
Técnico superior	0,00 €	0,00 €
Administrativo	0,00 €	0,00 €
Telefonista	0,00 €	0,00 €
Auxiliar Administrativo	14,08 €	13,21 €
Conductor	0,00 €	0,00 €
Lavandera	0,00 €	0,00 €
Ayudante de servicios	0,00 €	0,00 €

ANEXO IV

PLUS DE FESTIVIDAD

Por cada domingo	DOMINGOS
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO	
Adjunto/Esp.area ded. normal	0,00 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica A	0,00 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica B	0,00 €
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	
Supervisor de unidad	0,00 €
Fisioterapeuta	0,00 €
DUE	13,28 €
Técnico especialista	10,38 €
Aux. Enfermería	9,45 €
PERSONAL NO SANITARIO	
Grupo técnico de la Función Administrativa	0,00 €
Diplomado no sanitario	0,00 €
Técnico superior	0,00 €
Administrativo	0,00 €
Telefonista	9,45 €
Auxiliar Administrativo	9,45 €
Conductor	0,00 €
Lavandera	0,00 €
Ayudante de servicios	0,00 €

ANEXO V

PLUS DE TURNIDAD

Cantidad mensual	TURNIDAD
PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO	
Adjunto/Esp.area ded. normal	0,00 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica A	0,00 €
Adjunto/Esp.area Quirúrgica B	0,00 €
PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO	
Supervisor de unidad	0,00 €
Fisioterapeuta	0,00 €
DUE	18,57 €
Técnico especialista	10,43 €
Aux. Enfermería	7,61 €
PERSONAL NO SANITARIO	
Grupo técnico de la Función Administrativa	0,00 €
Diplomado no sanitario	0,00 €
Técnico superior	0,00 €
Administrativo	0,00 €
Telefonista	0,00 €
Auxiliar Administrativo	7,61 €
Conductor	0,00 €
Lavandera	0,00 €
Ayudante de servicios	0,00 €

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

8873 Corrección de errores de la Resolución de 19 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones. Exp. 19/02.

Advertido error en el texto de la Resolución de 19 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, para Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones. Exp. 19/02, publicada en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 60, de 12 de marzo de 2004, procede a efectuar la oportuna rectificación por error de omisión de los siguientes Anexos.

Murcia, 16 de junio de 2004.—El Director General de Trabajo, P.D. de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

ANEXO**TABLA SALARIAL DEFINITIVA QUE REGIRÁ DURANTE 2003**

		<u>Salario Base</u>	<u>Plus.Produc.Convenio</u>
<u>GRUPO 1.º TITULADOS</u>			
a) Titulados Universitarios de 2.º y 3.º Ciclo	1	1.668,65 €	113,96 €
b) Titulados Universitarios de 1.º Ciclo	2	1.306,87 €	113,96 €
c) Secretario General Técnico-Gerente	1	1.668,65 €	113,96 €
d) Bibliotecario	3	1.171,07 €	113,96 €
<u>GRUPO 2.º ADMINISTRATIVOS</u>			
a) Jefes Superiores (Oficial Mayor	2	1.247,87 €	113,96 €
b) Jefes de Primera	3	1.171,07 €	113,96 €
c) Jefes de Segunda (Cajero con firma, Jefes de Reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma)	4	1.120,47 €	113,96 €
d) Oficial de Primera (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con dominio de dos o más idiomas extranjeros, Inspectores de zona)	5	993,21 €	113,96 €
e) Oficial de Segunda (Telefonistas- Recepcionistas con dominio de un idioma extranjero, Reporteros de agencias de información, Traductores e intérpretes no Jurados, Jefes de visitantes)	6	955,95 €	113,96 €
f) Telefonista-Recepcionista	9	825,48 €	113,96 €
g) Auxiliar (Telefonistas, Visitadores)	11	806,92 €	113,96 €
h) Cobradores-Pagadores.	11	769,62 €	113,96 €
i) Aspirantes de 16 a 18 años	14	609,40 €	113,96 €
<u>GRUPO 3.º TÉCNICOS DE OFICINA</u>			
a) Jefe de equipo de informática	3	1.076,35 €	113,96 €
b) Analistas	3	1.076,35 €	113,96 €
c) Programador Ordenador	3	1.076,35 €	113,96 €
d) Programador de máquinas auxiliares	4	1.035,90 €	113,96 €
e) Jefes de delineación	4	1.142,23 €	113,96 €
f) Delineante-Proyectistas	5	1.035,90 €	113,96 €
g) Delineante	6	993,21 €	113,96 €
h) Administrador de test	4	1.035,90 €	113,96 €
i) Coordinador de tratamiento de cuestionario	4	1.026,57 €	113,96 €
j) Coordinador de estudios	5	1.008,43 €	113,96 €
k) Jefe de equipo de encuestas	5	1.008,43 €	113,96 €
l) Jefe de explotación	4	1.035,90 €	113,96 €
ll) Controlador	5	1.008,43 €	113,96 €
m) Operador-Ordenador	5	1.008,43 €	113,96 €