

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración. — Excm. Diputación (Intervención de Fondos). Telf. 233500.

Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano. — Teléfono 225263.

MARTES, 24 DE DICIEMBRE DE 1985

NÚM. 293

DEPOSITO LEGAL LE - I - 1958.
FRANQUEO CONCERTADO 24/5.
No se publica domingos ni días festivos.
Ejemplar del ejercicio corriente: 30 ptas.
Ejemplar de ejercicios anteriores: 35 ptas.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL CONVENIOS

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para "El Hospital General Princesa Sofía", suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social,

ACUERDA: *Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

En León a trece de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Benjamín de Andrés Blasco. 8619

CONVENIO COLECTIVO PARA EL HOSPITAL GENERAL "PRINCESA SOFIA"

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION DEL CONVENIO

Artículo 1.º—Territorial. El presente Convenio Colectivo, establece y regula las condiciones de trabajo de todo el personal adscrito al Hospital General "Princesa Sofía", dependiente de la Excm. Diputación Provincial de León.

Artículo 2.º—Personal. El presente Convenio regula las relaciones laborales de todos los trabajadores por cuenta ajena, tanto fijos como interinos y eventuales, que trabajan en el Hospital General "Princesa Sofía", con las únicas exclusiones establecidas en el párrafo 3.º, del artículo 1.º, del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, quedan exceptuados quienes se vinculen por medio de contrato civil de arrendamiento de servicios, así como el personal a su cargo.

Artículo 3.º—Temporal y denuncia. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial de León, excepto en materia económica, que tendrá efectos retroactivos desde el 1.º de enero de 1985, y con las excepciones que se señalan en las disposiciones adicionales, y tendrá una duración de un año.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente por anualidades sucesivas, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes. En caso de denuncia, se iniciarán las negociaciones de un nuevo Convenio, al menos con un mes de antelación al vencimiento del actual.

CAPITULO II

ORGANO DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

Artículo 4.º—La Comisión paritaria de control, seguimiento e interpretación del Convenio, entenderá de todas las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo. Tal Comisión estará formada por diez personas, de las que cinco serán designadas por el Comité de Empresa de entre sus miembros, y las otras cinco serán designadas por la Diputación, a cuyo Organismo representarán en tal Comisión.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS EN EL CENTRO

Artículo 5.º—Por ambas partes se acepta que las retribuciones de los trabajadores dependientes de los Servicios Hospitalarios, con la misma categoría profesional e idénticas funciones, sean globalmente consideradas en cuanto a la cuantía, con independencia del vínculo contractual o régimen jurídico que las regule.

Artículo 6.º—Retribuciones. Las retribuciones que deben percibir los trabajadores afectados por el presente Convenio, se regirán por las normas del mismo y por las específicas contenidas en el anexo n.º 1 como tabla salarial, en cuyas cuantificaciones está incluido el incremento salarial correspondiente al año 1985, salvo las excepciones contenidas en las disposiciones adicionales.

Artículo 7.º—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un plus del cien por cien de sus retribuciones ordinarias fijas, por cada día festivo no domingo trabajado, a excepción de los médicos del Centro, los cuales cobran las guardias festivas según los módulos fijados en su día.

Artículo 8.º—Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 1985 y 31 de diciembre del mismo año, se aplicarán las tablas salariales que figuran como anexo n.º 1, salvo las excepciones contenidas en las disposiciones adicionales.

Artículo 9.º—El complemento personal de antigüedad, será abonado a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, a razón de trienios al 7 % del salario base reflejado en las tablas salariales, como anexo 1, aplicándose, en todo caso, el tope o límite máximo, que para tal incremento establece el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, con un 60 % como límite máximo de tal percepción.

Artículo 10.º—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año, las que se abonarán por los siguientes conceptos salariales:

—Salario base.

- Antigüedad.
- Complemento destino.
- Plus especialidad.
- Complemento docencia.
- Gratificación estructura o de especial dedicación o complemento especialidades.
- Gratificación por desempeño del cargo.

Tendrán derecho a dichas pagas extraordinarias, los trabajadores que llevando un año en la Empresa se encuentren cumpliendo el Servicio Militar.

Artículo 11.º—Guardias médicas. Las retribuciones correspondientes a las guardias de los médicos residentes, se abonarán de conformidad con los siguientes importes, por módulos de 12 horas, o proporcionalmente a éstos, a razón de:

- Residente de 1.º: 5.945 pesetas.
- Residente de 2.º: 6.327 pesetas.
- Residente de 3.º o más años: 6.708 pesetas.

La retribución de las guardias médicas de especialistas, llamadas de presencia física, se abonarán por módulos de 12 horas, o proporcionalmente a éstos, a razón de 11.569 pesetas. La retribución de las guardias médicas de especialistas, llamadas localizadas, se abonarán al 50 % de la cuantía expresada en el apartado anterior, salvo las excepciones contenidas en las disposiciones adicionales.

Quando alguno de los médicos especialistas, al tiempo de prestar guardia de presencia física de su especialidad, realice también la función de médico general de guardia, además de la cantidad que como tal guardia de presencia física le corresponda, percibirá un 25 % más sobre esta cantidad.

Artículo 12.º—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un plus de transporte o desplazamiento, a razón de 1.278 pesetas mensuales.

Artículo 13.º—Jornada nocturna. Se establece un plus de nocturnidad de 15.975 pesetas por cada bloque de siete noches, en cómputo mensual y 2.663 pesetas por cada noche que exceda del bloque de siete noches citado. En dicho plus, se entiende comprendido el recargo establecido en el artículo 34.6. del Estatuto de los Trabajadores. No tendrán derecho al plus de nocturnidad, aquellos trabajadores que hayan sido contratados atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 14.º—Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, una vez que hayan sido adecuadas a las que percibe el personal del INSALUD, se revisarán en la misma forma y cuantía que las de éstos.

Artículo 15.º—En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará la prestación que debiera percibir de la Seguridad Social, con una ayuda económica hasta alcanzar el 100 % de la retribución ordinaria.

En las situaciones de baja por enfermedad común y baja por maternidad, se complementará de la siguiente forma:

- a) En las bajas por enfermedad y a partir del vigésimo día se complementará hasta alcanzar el 100 % de la retribución ordinaria.
- b) En la baja maternal, y durante los 105 días que dura, se complementará hasta alcanzar el 100 % de la retribución ordinaria.

Los supuestos contemplados en los apartados anteriores, se entiende que son complementos o ayudas de la prestación que debiera percibir el trabajador de la Seguridad Social, y hasta alcanzar el 100 % de la retribución ordinaria, en los casos en que se prevén tales complementos.

En los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, el Hospital General "Princesa Sofía" se hará cargo de la atención médico quirúrgica y farmacéutica.

CAPITULO IV

VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16.º—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones anuales, durante un periodo de 30 días naturales de tomarse las mismas en el periodo comprendido entre dos meses; en el caso de tomarse las citadas vacaciones durante un mes completo, la duración será la que tenga el mes natural en que se disfrute. De cualquier forma ningún trabajador podrá acumular a sus vacaciones días de descanso que por cualquier concepto le correspondan, salvo circunstancias especiales que serán estudiadas por la Empresa. Los trabajadores que entren a trabajar en la Empresa, y posean una antigüedad inferior a un año, tendrán derecho, en concepto de vacaciones, a la parte proporcional del tiempo trabajado. Las vacaciones de verano se disfrutarán en el periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, y serán retribuidas al 100 % de la retribución ordinaria, es decir, con exclusión de aquellos conceptos que no sean regulares en cuantía mensualmente, como pueden serlo, a título de ejemplo: Horas extraordinarias, guardias, plus de nocturnidad.

Los trabajadores que durante las vacaciones causen baja por enfermedad o accidente, no se les computarán los días de baja como periodo vacacional.

Para elegir periodo vacacional, si no hay acuerdo entre los trabajadores, se atenderá, en primer término, a las necesidades familiares, relativas a los niños, hijos de los trabajadores o dependientes en edad escolar, y sólo para el caso de que deban coincidir las vacaciones laborales con las escolares.

En el caso de que no hubiera acuerdo para el disfrute de las vacaciones, se disfrutarán quince días en el periodo elegido por el trabajador y los otros quince los que señale la Empresa.

El calendario vacacional se hará público con dos meses de antelación al día 1.º de junio de cada año, estudiándose las situaciones individuales que revistan carácter excepcional, si bien, en su caso, serán informadas por el Comité de Empresa.

Artículo 17.º—Los trabajadores que presten servicios en la Empresa durante la Semana Santa y la Navidad, tendrán derecho a disfrutar tres días naturales de vacaciones en Semana Santa y otros tres en Navidad, estableciéndose, al efecto, los correspondientes turnos y quedando excluidos los trabajadores que se encuentren en baja por enfermedad u otra causa en las citadas fechas, procurando la Empresa que el disfrute coincida con dicho periodo vacacional, si bien habrá de respetarse siempre las necesidades del Servicio, pudiendo trasladarse el disfrute de los días concedidos a otras fechas.

Artículo 18.º—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán disfrutar de las siguientes licencias:

a) Licencias con sueldo:

- 1.º—15 días por razón de matrimonio.
- 2.º—3 días en los casos de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijo de uno de ambos cónyuges o convivientes, padres, padres políticos, hermanos, abuelos, nietos y, en general, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, y que podrá ampliarse hasta cinco cuando el fallecimiento tuviere lugar fuera de la provincia de León y ocho cuando tuviere lugar fuera de la Península.
- 3.º—3 días por alumbramiento de esposa o conviviente.
- 4.º—Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y de evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año.
- 5.º—2 días por enfermedad grave del cónyuge o conviviente, así como de padres e hijos y otros dos días por intervención quirúrgica de los mismos.
- 6.º—Para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el tiempo necesario, sin

que pueda exceder de dos jornadas consecutivas o cinco al mes.

7.º—1 día por traslado de domicilio.

8.º—1 día para boda de pariente o familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad.

9.º—Estas licencias, de coincidir más de una en un mismo periodo, no serán adicionales, pudiendo optar el trabajador por la de mayor duración. El cómputo será de días naturales y consecutivos de comprender más de uno, debiendo disfrutarse en las fechas de los hechos causantes.

b) Licencias sin sueldo:

El personal que haya cumplido, al menos, un año de servicios efectivos, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, y siempre que lo permitan las necesidades del Servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Artículo 19.º—Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.

a) La trabajadora en estado de gestación, será trasladada temporalmente de puesto de trabajo, siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto, o la suya propia, previo dictamen facultativo.

b) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

Artículo 20.º—Excedencia voluntaria. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad en el Hospital General "Princesa Sofía". La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y este derecho no podrá ser ejercido por el mismo trabajador, en tanto no transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior, excepto si se hubiera solicitado para atender al cuidado de un hijo, que sería a contar desde la fecha del nacimiento de éste, y en cuyo caso el nacimiento de un nuevo hijo pondría fin a la excedencia que viniera disfrutando. En este último supuesto, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera, pero sí en otra inferior, podrá optar por ella o esperar a que se produzca vacante en su misma categoría.

Artículo 21.º—Excedencia forzosa y otros supuestos:

1.º—La excedencia forzosa con derecho a conservación del puesto, cómputo de antigüedad y reincorporación automática, se concederá por designación o elección para un puesto público que imposibilite asistir al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.º—Los afectados por este Convenio, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, reserva del puesto y reincorporación automática, en los mismos supuestos contenidos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

La maternidad de la mujer trabajadora, y durante el periodo de 105 días, que dura, de conformidad con lo que establece el artículo 15 del presente Convenio, los referidos 105 días podrán ser distribuidos a opción de la interesada, de tal forma que pueda disfrutar parte de ellos antes del parto y el resto después del parto, siempre que su estado de salud lo permita, previo dictamen facultativo.

Cuando el trabajador se encuentre en el Servicio Militar o civil sustitutorio, habrá de solicitar su reincorporación dentro del mes siguiente a su finalización.

Artículo 22.º—Traslados y cambios de turno.

1.º—Los traslados de los trabajadores sin cambio de clasificación funcional y categoría profesional, dentro del mismo Centro Sanitario en el cual prestan sus servicios y

entre las distintas Unidades y Servicios, serán notificadas al trabajador, obrando por causas plenamente justificadas y con conocimiento del Comité de Empresa, debiéndolo hacer por escrito en las 48 horas siguientes.

2.º—Los Organos de Dirección atenderán a las solicitudes voluntarias de traslado, con los siguientes criterios:

Los traslados entre unidades y servicios para el personal afectado por el presente Convenio, se realizarán de acuerdo con la antigüedad del trabajador en plantilla, el currículum académico, el expediente profesional, una entrevista y una prueba de capacidad, todo ello, según porcentaje a establecer conjuntamente con el Comité de Empresa. En la regulación de dichos traslados, se dará participación a dos miembros del Comité de Empresa.

CAPITULO V

ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 23.º—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.

b) Al término de los cursos el trabajador que curse estudios en centros oficiales y así lo justifique documentalente, tendrá derecho a tres días libres no retribuidos para preparación de exámenes, siempre que la duración académica de los cursos sea, como mínimo, de siete meses.

c) Para la mejor formación profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se programarán, organizarán y realizarán cursillos de capacitación teórica y práctica. La realización con aprovechamiento de estos cursillos será puntuada en los baremos de méritos profesionales, para cubrir, temporal o definitivamente, las vacantes que se produzcan, o pudieran crearse, en las especialidades a que se refieren los mismos.

d) Los puestos a cubrir o promocionar entre el personal activo, se dotarán a través de pruebas objetivas, en cuyo órgano calificador participará con la dirección de la Empresa, un miembro del Comité de Empresa o representante de los trabajadores, de igual o superior categoría a la plaza a cubrir.

Artículo 24.º—Ayudas a la formación.

1.º—Ayudas a la formación:

a) Se establece un fondo de 1.500.000 pesetas para ayudas de estudios a los hijos de los trabajadores, que será distribuido en forma de becas o ayudas, conforme a los criterios que establezca la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

b) Se establece un fondo de 300.000 pesetas para ayuda de estudios a los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dicho fondo será distribuido por la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio.

2.º—Ayuda por hijos subnormales: Se establece una ayuda mensual de 5.000 pesetas, por cada hijo declarado subnormal o disminuido de los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dicha ayuda no se abonará con las gratificaciones extraordinarias.

3.º—La Diputación Provincial de León, realizará las gestiones necesarias para ubicar y crear una guardería para los hijos de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de que se decidiese ampliar su utilización para los hijos de todos los trabajadores dependientes de la Diputación Provincial, en los términos y condiciones que, en su día se estipulen, o, alternativamente, realizar los estudios correspondientes para, en su caso, llegar a conceder una prestación económica o ayudas sustitutorias para el caso de que los estudios o proyectos se demorasen durante mucho tiempo.

Artículo 25.º—Jubilación. Se establece un premio de jubilación a los trabajadores con más de 60 años de edad y al menos 15 de permanencia efectiva en la Empresa, consistente en el importe de tres mensualidades de su salario

vigente en cada momento, más otra mensualidad por cada cinco años que exceda de los quince primeros.

Artículo 26.º—Seguro de vida y accidente. Se establece la creación de un seguro colectivo para los supuestos de incapacidad absoluta o muerte en accidente de trabajo, para lo cual la Diputación deberá concertar o suscribir la póliza correspondiente.

Artículo 27.º—Anticipos y préstamos. Los anticipos para todos los trabajadores fijos en plantilla, podrán concederse hasta un máximo de dos mensualidades brutas de su salario, a devolver en 14 mensualidades.

La Diputación dotará de un fondo de ayuda para préstamos a los trabajadores afectados por el presente Convenio por un total de 15.000.000 de pesetas, cuya regulación y adjudicación se realizará con las condiciones y normas que se establecen en el anexo 3.º del presente Convenio.

Artículo 28.º—Reconocimiento médico. A través de los Servicios Médicos del Hospital General "Princesa Sofía", la Diputación se compromete a realizar a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, un reconocimiento médico, que se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 29.º—Ocio, recreo, cultura y deporte. Se formarán comisiones de ocio, cultura, recreo y deporte, con participación del Comité de Empresa, que desarrollará los siguientes fines:

1.º—Ocio: a) Programación de vacaciones; b) Organización de visitas turísticas y de excursiones.

2.º—Deportes y recreo: a) Organización de actividades y competiciones deportivo-recreativas; b) Formación y promoción de equipos deportivos.

3.º—Cultura: Se promocionará la creación de grupos musicales, cines, etc.

Para poder llevar a cabo todas las actividades anteriores se podrá utilizar la biblioteca, salón de actos, etc., siempre que a juicio de la Dirección no interfiera la marcha normal del Centro.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 30.º—De los trabajadores. Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos sindicales:

1.º—Realización de asambleas:

a) De carácter general: Mediante previo aviso de 48 horas a la Gerencia del Centro, podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales, al no poderse reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán a estos efectos como una sola.

b) De carácter parcial: Podrán ser convocadas con el 33 % de la plantilla con preaviso de 48 horas a la Gerencia del Centro.

2.º—Los trabajadores en horas de trabajo podrán asistir a las asambleas siempre y cuando estén localizados y las unidades y servicios estén cubiertos suficientemente.

3.º—En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento del orden de las asambleas.

Artículo 31.º—De las Secciones Sindicales.

Ambas partes conocen la libertad de afiliación de los trabajadores afectados por el presente Convenio a efectuar el descuento de cuotas por cuenta de las centrales sindicales, a aquellos trabajadores que lo soliciten, liquidándose mensualmente a las respectivas centrales. Igualmente permitirá la recaudación de las cuotas en los locales del centro de trabajo.

Para su reconocimiento, funciones y derechos de las Secciones sindicales, sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se aplicará la normativa vigente que en cada momento la legislación establezca.

Artículo 32.º—Representación en el Organismo de Gestión.

Los trabajadores estarán representados en el Organismo de Gestión de los Servicios Hospitalarios, por tres personas con voz pero sin voto, en calidad de vocales asesores, canalizados a través del Comité de Empresa y manteniendo en lo posible la representatividad de los tres estamentos básicos del Hospital.

Artículo 33.º—Del Comité de Empresa y Secciones Sindicales. El Comité de Empresa gozará de todas las atribuciones conferidas en la Ley 8/80, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes o que en el futuro puedan promulgarse sobre la materia.

Artículo 34.º—Del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

a) Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrado por dos miembros designados por el Comité y otros dos designados por la Empresa.

b) Por parte de la Empresa se prestará el asesoramiento médico necesario en los temas que así lo requieran.

c) Con carácter ordinario se reunirá una vez cada mes con independencia de los supuestos de urgencia, dándose cuenta trimestralmente de su gestión a los trabajadores.

d) La Dirección del Hospital se reunirá con esta Comisión de Seguridad, al menos una vez cada tres meses y siempre que se solicite con carácter extraordinario o de urgencia. Asimismo atenderá y dará curso a los informes elaborados por dicha Comisión.

e) Serán funciones específicas de esta Comisión, además de las reconocidas por la normativa vigente, todos aquellos temas relacionados con la seguridad e higiene del trabajo en el Centro.

Artículo 35.º—Del Reglamento de Régimen Interior. Si en algún momento se considerase oportuno crear, corregir o modificar el Reglamento de Régimen Interior del Centro, se dará audiencia al Comité de Empresa para que informe en cada caso.

CAPITULO VII

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 36.º—Régimen disciplinario.

1.º—Los trabajadores podrán ser sancionados por los Jefes de Departamento o por la Dirección del Centro en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

2.º—Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1.—La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

2.—El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

3.—La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo sin causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

5.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

6.—El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

7.—En general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves:

1.—La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2.—El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencias de las que se derivan o pueden derivar perjuicios graves para el servicio.

3.—La desconsideración con el público, en el ejercicio del trabajo.

4.—El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o de la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

5.—La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

6.—Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez días al mes.

7.—El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.—La simulación de enfermedad o accidente.

9.—La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10.—La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

11.—La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

12.—El ejercicio de actividades profesionales, públicas y privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

13.—La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Centro.

14.—La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

1.—El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

2.—La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

3.—El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

4.—La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

5.—Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6.—El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño del trabajo en el Centro.

7.—La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un periodo de seis meses.

3.º—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

—Amonestación por escrito.

—Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

—Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.

—Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un periodo de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

—Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

—Inhabilitación para el ascenso por un periodo de dos a seis años.

—Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

—Despido.

4.º—Las sanciones por faltas graves y muy graves, requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oído el Comité de Empresa.

5.º—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en que se haya tenido conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la duración de éste no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.º—Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Centro y reiteración o reincidencia de dicha toleración o encubrimiento.

7.º—Los trabajadores podrán dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Centro a través del Órgano Directivo al que estuviere adscrito el interesado, abrirá la oportuna información, e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

CAPITULO VIII

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Artículo 37.º—Jornada de trabajo. Con efectos del día 1 de enero de 1985, la jornada laboral ordinaria será de un máximo de cuarenta horas semanales promediadas, y el cómputo anual será de un máximo de 1.784 horas anuales. El exceso de horas que sobrepase las 1.784, se transformará en días de descanso por lo que a tal fin deberán ser regulados los turnos, salvo las guardias médicas, que no se someten a esta limitación horaria anual.

Artículo 38.º—Descanso en jornada continuada. Los trabajadores con jornada continuada diaria, no inferior a siete horas, tendrán derecho a un descanso de veinte minutos sin que presuponga incremento de la jornada efectiva de trabajo.

Artículo 39.º—Horario de trabajo y control. Todos los trabajadores de los Servicios Hospitalarios deberán de fichar la hora de entrada y salida, en cada jornada laboral, en el fichero situado a tal fin en la entrada del Centro.

Artículo 40.º—Horario y turnos. El horario de trabajo y estructura de los turnos de los diferentes departamentos, se regirán de acuerdo con lo establecido en el anexo II del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En el supuesto de que la Diputación Provincial cediese por cualquier título el Hospital General a otro organismo o entidad, lo hará de forma que todo el personal sea absorbido y respetando íntegramente sus derechos laborales.

Segunda.—Derechos individuales adquiridos. La Diputación Provincial se compromete a respetar los derechos individualmente adquiridos por los trabajadores afectados por el presente Convenio, en la forma y con el alcance establecido en las disposiciones laborales vigentes.

Tercera.—Ropa de trabajo.—Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a la uniformidad completa, así como a su renovación cuando fuera necesario; el lavado y limpieza de los uniformes, correrá a cargo del Centro, y, a tal fin, la Gerencia realizará la previsión anual del material necesario.

Cuarta.—Como consecuencia del Plan de Adecuación y Reforma aprobado por el Pleno de la Excma. Diputación Provincial, con fecha 26 de julio de 1984, el personal facultativo de staff queda sometido al citado Plan, en cuanto a sus condiciones y contenidos.

Asimismo, se crea la categoría de Médico Residente Asistencial, cuya categoría existirá en el Hospital, en tanto

en cuanto se cumplimentan las condiciones contenidas en el Real Decreto 127/84, de 11 de enero, regulador de las especialidades médicas.

Por otra parte, y en el Plan de Adecuación citado, los llamados anteriormente médicos internos rotatorios, pasarán a llamarse médicos de urgencia, cuya función será cubrir las guardias de puerta de entrada, con el sistema de contratación y conceptos retributivos contenidos en el citado Plan.

Las retribuciones del personal médico de staff, a partir de 1.º de mayo de 1985, será la contenida en las tablas salariales que para tal personal figuran en el anexo n.º 1. El citado personal médico de staff, desde el 1 de enero de 1985 y hasta el 30 de abril del mismo año, sufrirá un incremento en sus remuneraciones, nominales, que vinieron percibiendo en 1984, del 6 %.

Del mismo modo, las retribuciones de los médicos residentes, en cualquiera de sus categorías y médicos de urgencia, será desde 1.º de enero de 1985 la contenida en el citado anexo n.º 1.

De conformidad con el sistema de guardias, contenido en el plan de reforma, las mismas serán abonadas por módulos, a razón de las cuantías fijadas en el artículo 11 del presente Convenio; la prestación de servicio médico de guardia de presencia física, en festivo o domingo, no dará lugar a descanso compensatorio alguno, por cuanto en el precio de dichas guardias ya está contenido el complemento económico correspondiente.

Los Servicios de Oftalmología y Otorrinolaringología, tienen un tratamiento especial en cuanto a la prestación de sus guardias localizadas, asignándoseles una cantidad única y mensual por tal concepto de 133.125 pesetas, a partir del 1.º de mayo de 1985, cuya cantidad se abona al Servicio, distribuyéndose entre sus componentes de la forma prevista. En tal cantidad, ya está incluido el incremento correspondiente al presente año.

El personal médico de los Servicios de Psiquiatría y Geriatria, no queda sometido al Plan de Adecuación, y, en consecuencia, continuarán con el mismo régimen que hasta ahora tenían, incrementándose sus remuneraciones nominales de 1984, en el 6 %, sin sometimiento específico al articulado del presente Convenio, regulador de las condiciones económicas del personal médico.

Quinta.—El personal que se adscriba al llamado turno suplente, A.T.S. y Auxiliar de Clínica, a partir del 1.º de octubre de 1985, percibirá las mismas remuneraciones salariales, según tablas, que un A.T.S. y un Auxiliar de Clínica Especialista. Del mismo modo y a partir de 1.º de octubre de 1985, los trabajadores que cubran las plazas correspondientes a las categorías de nueva creación, llamadas supervisor general de cocina y encargado de farmacia, percibirán las remuneraciones correspondientes a tal categoría, contenidas en el anexo n.º 1.

Sexta.—Todos los conceptos retributivos que con anterioridad al presente Convenio, y cualquiera que fuere la causa o motivación, hubiesen venido percibiendo los trabajadores del Hospital General "Princesa Sofía", quedarán absorbidos por los presentes, contenidos en tablas salariales, anexo n.º 1, salvo las propias excepciones contenidas en estas disposiciones adicionales.

DISPOSICION FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación todas y cada una de las mejoras contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Consulta, de 25 de noviembre de 1976, en el Reglamento de Régimen Interno del Centro, así como lo que la legislación vigente establezca en cada momento.

(Siguen firmas ilegibles).

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL GENERAL "PRINCESA SOFIA"

TABLAS SALARIALES

	Sal. Base	Cto. Destino	Plus Especialidad	Cto. Docencia	Grat. Estructura o Cto. Especial dedicación
Grupo I.—Personal Administrativo					
Jefe de Negociado (Jefe de Grupo)	80.412	39.919	—	—	—
Ofic. Administrat. (Encargado de Equipo)	52.150	47.913	—	—	—
Ofic. Administrativo	52.150	35.462	—	—	—
Aux. Administrativo	45.611	25.430	—	—	—
Grupo II.—Personal Facultativo					
Jefe de Servicio	63.765	123.960	—	17.138	81.956
Jefe de Servicio dedicación parcial	31.883	61.980	—	8.569	—
Jefe Clínico	63.765	97.068	—	14.879	70.680
Médico Adjunto	63.765	70.882	—	12.174	58.781
Adjunto dedicación seis horas semanales	18.343	4.039	—	—	—
Residente 3.º o más años o asistencial mismo año	74.517	—	—	—	—
Residente 2.º o asistencial mismo año	70.300	—	—	—	—
Residente de 1.º o asistencial mismo año	66.721	—	—	—	—
Médico de urgencias	67.628	—	—	—	—
	Sal. Base	Cto. Destino	Plus Especialidad	Grat. por desem- peño de cargo	
Grupo III.—Personal Técnicos de grado medio					
Subjefe de Enfermería	54.628	71.017	—	—	—
Supervisor/a	54.628	51.945	—	11.291	—
Comadrona	54.628	47.977	—	—	—

	Sal. Base	Cto. Destino	Plus Especialidad	Grat. por desem- peño de cargo
Fisioterapeuta	54.628	47.977	—	—
A.T.S. Especializado	54.628	34.135	8.194	—
A.T.S. Unidades	54.628	39.236	—	—
A.T.S. Geriátría	54.628	34.333	—	—
Asistente Social	54.628	39.236	—	—
Grupo IV.—Personal Servicios Especializados				
Auxiliar Sanitario especializado	48.840	14.238	7.326	—
Auxiliar Sanitario Esp. (Laboratorio y Rayos)	48.840	18.588	7.326	—
Auxiliar Quirófano	48.840	14.238	7.326	—
Auxiliar Coronarias. U.V.I.	48.840	14.238	7.326	—
Auxiliar Esterilización	48.840	14.238	7.326	—
Auxiliar de Clínica (Laboratorio y Rayos) ...	48.840	12.475	7.326	—
Auxiliar de Clínica Unidades	48.840	19.801	—	—
Auxiliar Esterilización (Encargada)	48.840	22.456	7.326	—
Auxiliar Sanitario (Encargado)	48.840	20.889	—	—
Auxiliar Sanitario	48.840	18.336	—	—
Supervisor General Cocina	53.167	51.945	—	—
Jefe de Cocina	53.167	35.084	—	—
Encargado Despensa	48.924	19.533	—	—
Encargado Mantenimiento	53.167	35.084	—	—
Encargada Limpieza	47.910	24.937	—	—
Encargado Almacén	47.910	34.686	—	—
Encargado Lavadero	47.910	24.937	—	—
Encargado Farmacia	48.840	33.756	—	—
Aux. Farmacia	48.840	19.617	—	—
Capellán	49.957	15.159	—	—

	Sal. base	Cto. Destino	Plus Especialidad
Grupo V.—Personal oficios varios			
Cocinero	46.594	27.201	—
Ayudante cocina	46.594	21.863	—
Conductor	47.250	23.790	—
Telefonista	46.594	24.446	—
Portero	46.594	20.582	—
Peón	46.594	20.582	—
Jardinero	46.594	24.446	—
Calefactor	47.250	23.790	—
Electricista	47.250	23.790	—
Albañil	47.250	23.790	—
Carpintero	47.250	23.790	—
Fontanero	47.250	23.790	—
Técnico de máquinas	47.250	23.790	—
Lavandera	46.594	15.200	—
Planchadora	46.594	15.200	—
Costurera-corte	46.594	18.908	—
Camarrera	46.594	15.200	—
Limpiadora	46.594	15.200	—
Costurera sin corte	46.594	15.200	—

ANEXO II

JORNADA DE TRABAJO.—TURNOS

I.—Departamento de Enfermería y otros en régimen de turno rotativo.

A) La jornada de trabajo será realizada en turnos semanales y rotatorios de mañana, tarde y noche. El ciclo de los turnos estará en función del personal del servicio o unidad. El horario de trabajo será el siguiente:

- Turno de mañana, de 8 a 15 horas.
- Turno de tarde, de 15 a 22 horas.
- Turno de noche, de 22 a 8 horas.

B) En todos los casos se respetará lo establecido en los artículos 37, 38 y 39 del presente Convenio.

C) Según la duración del ciclo se establecerán los siguientes turnos.

c.1.) Ciclo de cuatro semanas:

- 1.^a semana: Se trabaja seis días en turno de mañana y se descansa 1 día.
- 2.^a semana: Se trabaja seis días en turno de tarde y se descansa 1 día.
- 3.^a semana: Se trabaja siete días en turno de noche.
- 4.^a semana: Se descansan siete días.

El personal que realice este turno tendrá derecho a disfrutar tres días de descanso al año.

c.2.) Ciclo de cinco semanas:

- 1.^a semana: Trabajarán seis días en turno de mañana y descansará uno.
- 2.^a semana: Trabajarán cinco días en turno de mañana y descansará dos.
- 3.^a semana: Trabajará seis días en turno de tarde y descansará uno.
- 4.^a semana: Trabajará siete días en turno de noche.
- 5.^a semana: Descansará siete días.

c.3.) *Ciclo de seis semanas:*

1.^a semana: Se trabajará seis días en turno de mañana y descansará uno.

2.^a semana: Se trabajará cinco días en turno de mañana y descansará dos.

3.^a semana: Se trabajará cinco días en turno de mañana y descansará dos.

4.^a semana: Se trabajará seis días en turno de tarde y descansará uno.

5.^a semana: Se trabajará siete días en turno de noche.

6.^a semana: Se descansará siete días.

c.4.) *Ciclo de ocho semanas:*

1.^a semana: Se trabajará seis días en turno de mañana y descansará uno.

2.^a semana: Se trabajará cinco días en turno de tarde y descansará dos.

3.^a semana: Se trabajará cinco días en turno de mañana y descansará dos.

4.^a semana: Se trabajará seis días en turno de mañana y descansará uno.

5.^a semana: Se trabajará cinco días en turno de mañana y descansará dos.

6.^a semana: Se trabajará seis días en turno de tarde y descansará uno.

7.^a semana: Se trabajará siete días en turno de noche.

8.^a semana: Se descansará siete días.

II.—Para el resto del personal bien en turno rotatorios de mañana y tarde, bien en turnos fijos, se respetarán y aplicarán las pautas señaladas en los artículos 37, 38 y 39 del presente Convenio, así como las que establezca la normativa en vigor.

III.—Cualquier modificación o reestructuración de los turnos o jornada laboral, se realizará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa.

ANEXO III

BASES PARA LA CONCESION DE CREDITOS AL PERSONAL AFECTADO POR EL PRESENTE CONVENIO

I.—Podrán optar a la concesión de créditos para la adquisición, construcción o reforma de la propia vivienda, todos los trabajadores que sean fijos de plantilla y tengan

antigüedad mínima de un año, y no sean propietarios de otra vivienda, debiéndolo justificar con los certificados correspondientes.

II.—Las solicitudes presentadas serán sometidas a informe de una Comisión compuesta por tres representantes de la Diputación Provincial y dos miembros del Comité de Empresa, que informarán sobre el orden de preferencia de concesión, dentro de los límites presupuestarios existentes, siendo expedidos dichos informes con arreglo a los requisitos que establecen las presentes bases. Las solicitudes informadas, se someterán a la consideración de la Diputación Provincial a efectos de su concesión o denegación.

III.—Los créditos, se concederán, dentro de los límites presupuestarios existentes, semestralmente, en los meses de junio y diciembre de cada año.

IV.—La cuantía del préstamo a conceder, irá en relación con el costo de la vivienda, atendiendo a la siguiente escala:

a) Hasta tres millones de costo de la vivienda, el préstamo será del 50 % del mismo.

b) De tres millones en adelante, el préstamo será del 40 % del mismo, con sujeción a las condiciones y límites siguientes:

—El préstamo resultante de esta escala, podrá alcanzar, en cualquier caso, un mínimo de 1.500.000 pesetas, cualquiera que fuere el costo de la vivienda. Todo préstamo tendrá un límite máximo de dos millones de pesetas.

V.—El plazo máximo de amortización de los préstamos, se fija en dieciséis años y el interés anual se establece en un 4 %, con plazo carencial de un año.

VI.—La garantía de devolución será mediante hipoteca sobre el inmueble que se adquiere, pudiéndose admitir segunda hipoteca siempre que la suma de los dos créditos no supere el 80 % del valor del inmueble. En aquellos supuestos en que la vivienda al no estar terminada, no se ha otorgado la correspondiente escritura pública de compra-venta, lo que impide la inscripción de la hipoteca, será garantía suficiente para la concesión del préstamo, en tales casos, la constitución del aval correspondiente o fianza, firmada por dos avalistas, cuya tal garantía sustituirá a la hipotecaria hasta que se pueda otorgar.

(Siguen firmas ilegibles).

Administración de Justicia

Magistratura de Trabajo NUMERO UNO DE LEON

Don José Rodríguez Quirós, Magistrado de Trabajo número uno de los de León y su provincia.

Hace saber, que en ejecución concienzosa núm. 240/85, seguida a instancia de Aurora Pereiro Torres contra José Manuel Rodríguez Alvarez "Residencia Caboalles" sobre despido se ha dictado auto, cuya parte dispositiva es la siguiente:

Dijo: Que debía de declarar y declararaba extinguida desde el día de la fecha la relación que ligaba a los productores doña Aurora Pereiro Torres con la empresa José Manuel Rodríguez Alvarez, debiendo de abonar éste a aquéllos en sustitución de la obligación de readmisión las cantidades siguientes: a Aurora Pereiro Torres, ciento ocho mil pesetas, más los salarios dejados de percibir hasta el día de la fecha, todo ello a cargo de la empresa.—Lo acordó y firma el

Ilustrísimo señor Magistrado de Trabajo núm. uno de los de León y su provincia, de lo que como Secretario.—Doy fe.—Firmado: José Rodríguez Quirós.—C. P. Pita Garrido.—Rubricados."

Así consta en su original al que me remito y para que le sirva de notificación en forma legal a José Manuel Rodríguez Alvarez "Residencia Caboalles" actualmente en paradero desconocido, advirtiéndole que las sucesivas diligencias con el mismo, se entenderán en los estrados de esta Magistratura, expido la presente en León, a seis de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco. 8678

Magistratura de Trabajo NUMERO TRES DE VALLADOLID

Unica citación

En virtud de lo acordado por el Ilustrísimo señor Magistrado de Trabajo de Valladolid, don Lope del Barrio Gutiérrez, en autos núm. 613/85, promovidos por Miguel Santiago Bu-

cero, contra Sileca, S. A., sobre cantidad, S. S.^a, al desconocerse actualmente el exacto paradero de Sileca, Sociedad Anónima ha mandado citar al mencionado demandado para el día veintisiete de enero de 1986, a las 10,30 horas de su mañana, para que comparezca ante esta Magistratura, sita en la Plaza de Madrid, número 4-6.^a planta, para la celebración de los actos de conciliación y juicio, en su caso, señalados en los autos de referencia, advirtiéndole que dichos actos no podrán suspenderse por la incomparecencia del demandado, debiendo concurrir los litigantes con todos los medios de prueba de que intenten valerse. Se le cita también para prestar confesión judicial.

Dado en Valladolid, a trece de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco.—El Secretario. Rubricado (ilegible). 8706

LEON

IMPRENTA PROVINCIAL

1 9 8 5