



## **III OTRAS RESOLUCIONES**

### **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN**

*RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del "II Acuerdo Colectivo para el centro de trabajo de Santa Justa en Villanueva de la Serena". (2012061388)*

Visto el texto del "II Acuerdo Colectivo para el centro de trabajo de Santa Justa en Villanueva de la Serena", (Código de convenio 06001461012006), que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 2010, de una parte, por Dirección y representación de la empresa y de otra por representantes de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo,

#### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 29 de junio de 2012.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MÁRQUEZ

#### II ACUERDO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE SANTA JUSTA EN VILLANUEVA DE LA SERENA, 2010-2012

De una parte la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, SL, representada por Damián Manzano con DNI 9160996G en representación de la empresa en virtud de apoderamiento.

De otra parte, la representación de los trabajadores del centro.

Constituidos en Comisión Negociadora, en la representación que ostentan acuerdan el siguiente Acuerdo Colectivo,

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente acuerdo de centro será de aplicación al Hospital Santa Justa de Villanueva de la Serena y regula las relaciones laborales entre Ibérica de Diagnostico y Cirugía, SL, y el personal que presta sus servicios en dicho centro de trabajo, cualquiera que sea su modalidad de contratación y su actividad.

**Artículo 2. *Vigencia y duración.***

El presente acuerdo de centro entrará en vigor en el momento de su firma y se establece una duración de 3 años, desde el uno de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012. Dicho acuerdo será de aplicación hasta tanto no se negocie un nuevo articulado.

**Artículo 3. *Denuncia y prórroga.***

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Acuerdo con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en la Dirección General de Empleo de la Comunidad con una antelación mínima de dos meses antes del vencimiento del mismo.

De no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes, se prorrogará tácitamente por períodos anuales.

Producida la denuncia en los plazos señalados, e iniciada la negociación, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre todo, se entenderá que el mismo se prorroga automáticamente por períodos anuales.

No obstante, las condiciones económicas podrán ser negociadas anualmente y entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año.

**Artículo 4. *Comisión Paritaria.***

Las partes negociadoras firmantes, acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de vigilancia e interpretación del Acuerdo. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Acuerdo, en caso de conflicto en la aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria del Acuerdo estará integrada por la Dirección del Centro (representada por una persona) y los representantes de los trabajadores, Delegados de Personal, (representados por una persona).

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cinco días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito.

La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso.

**Artículo 5. Jornada de trabajo.**

Se establece una jornada máxima de 1.750 horas para los años 2010 y 2011, y una jornada de 1.740 horas para el año 2012 aplicable a todos los trabajadores en turnos rotatorios de mañana, tarde y noche.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio (36 horas) sin interrupción.

Los horarios y turnos de trabajo por unidad y categoría serán establecidos por la dirección del Centro con carácter trimestral, y serán dados a conocer con treinta días de antelación a dicho trimestre a los trabajadores y a sus representantes, si bien podrán ser modificados por aquellas alteraciones lógicas derivadas de las necesidades cambiantes del servicio y de las incidencias que recaigan sobre el mismo, de manera excepcional y con un margen no inferior a cuarenta y ocho horas.

Así mismo se acuerda que la revisión de la jornada en cómputo anual de cada uno de los trabajadores que componen en centro, se realizará de manera cuatrimestral.

**Artículo 6. Estructura retributiva.**

Se establece la siguiente estructura retributiva:

- Salario base.
- Complemento Personal.
- Complemento Específico
- Plus domingos y festivos.
- Plus Año Nuevo y Navidad.
- Plus nocturnidad.
- Complemento de Productividad
- Complemento de Incapacidad Temporal.
- Pagas Extraordinarias.
- Devengos extrasalariales: Dietas y desplazamientos.

La estructura salarial que se fija en el presente artículo tiene carácter enunciativo por lo que a los complementos y pluses se refiere, pudiendo negociarse la modificación de los mismos, así como la cuantía que en su caso se asigne en el supuesto de que se perciban por los trabajadores/as.

*Salario Base.* El salario es igual para cada uno de los trabajadores/as pertenecientes a una determinada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos y la aptitud de cada trabajador/a para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria. Las retribuciones para el año 2010, son las que figuran en las tablas salariales anexas a este Acuerdo de Centro.

Estas tablas se entienden referidas a la jornada completa del Acuerdo, percibiéndose a pro-rata en otro caso.



Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y en las dos extraordinarias.

*Complemento Personal.* Se aplica la fórmula del Complemento Personal para aquellos puestos en los cuales la aplicación de las tablas del Acuerdo suponga una disminución de las retribuciones fijas reales percibidas por los trabajadores/as con anterioridad a su entrada en vigor. Se mantendrá también de forma estrictamente personal, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias.

*Complemento Específico.* Se aplica la fórmula del Complemento Específico para puestos que impliquen mayor responsabilidad o dedicación también en razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligro o penosidad y siempre que el trabajador/a pase el 100% de su jornada en ese puesto de trabajo. Se percibirá en doce mensualidades ordinarias.

*Plus domingos y festivos.* Los domingos y festivos trabajados se compensarán económicamente, según se refleja en las tablas salariales anexas a este Acuerdo. El abono de dichos complementos se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieron lugar, percibiéndose por cada noche o número de horas trabajadas y no siendo, por su propia naturaleza, consolidables.

*Plus Navidad y Año Nuevo.* Por su especial significado, se consideran Festivos Especiales, Navidad y Año Nuevo. Los trabajadores/as que presten servicio desde el inicio del turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde de los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán este plus, según consta en las tablas salariales anexas a este Acuerdo.

*Plus nocturnidad.* Todo el personal que por necesidades del servicio trabaje entre las 22.00 y las 6.00 horas percibirá las cantidades reflejadas en la tabla salarial anexa al acuerdo, de forma proporcional al número de horas trabajadas durante el período mencionado. El abono de dichos complementos se llevará a cabo dentro del pago del salario del mes siguiente al que tuvieron lugar, percibiéndose por cada noche o número de horas trabajadas y no siendo, por su propia naturaleza, consolidables.

*Complemento de Productividad.* Determinados trabajadores podrán percibir un complemento en metálico o en especie que, tanto en su establecimiento como en su tratamiento, será individualizado y particular, correspondiendo en todo caso discrecionalmente a la dirección del Hospital Santa Justa la determinación del trabajador/a a quien se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía, teniendo un carácter absorbible, variable, no consolidable, y no incluíble en la masa salarial.

Cuando desaparezcan las causas personales o de especial confianza que lo originaron, el complemento quedará sin efecto, así como si ambas partes de mutuo acuerdo deciden su rescisión, preavisando con treinta días de antelación.

*Complemento de Incapacidad Temporal.* En los casos de baja por incapacidad temporal, siempre que el trabajador/a, salvo fuerza mayor, presente a la empresa el parte médico en el plazo de tres días desde su expedición, la empresa complementará su baja por incapacidad temporal, hasta alcanzar el 100% de su salario real, desde el 5.º día de la baja hasta el día 30.º, siempre que el índice de absentismo del Centro no supere el 3% en términos porcentuales.



*Pagas Extraordinarias.* Las dos gratificaciones extraordinarias respectivas, equivalentes como mínimo al valor de una mensualidad del salario base, se ha de pagar los meses de junio y diciembre a todos los trabajadores/as afectados por este acuerdo.

Dichas gratificaciones se abonarán, la primera de ellas, en la segunda quincena del mes de junio y la segunda antes del 22 de diciembre.

Su devengo será semestral. En consecuencia, la de julio se devengará del 1 de enero a 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio a 31 de diciembre.

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado en el semestre de referencia.

*Dietas y desplazamientos.* Tendrán derecho a dietas y a gastos de kilometraje los trabajadores/as que por necesidades de la empresa se desplacen de la localidad donde está el centro de trabajo y /o pernocten fuera de su domicilio. Estos conceptos se abonarán al personal que acredite tener derecho a los mismos y en las cuantías establecidas en las tablas salariales del Acuerdo.

#### **Artículo 7. Regularización salarial.**

Se establece un incremento salarial para los tres años de vigencia del Acuerdo, del IPC real sobre el salario base y sobre Plus Domingos y Festivos, Plus Año Nuevo y Navidad y Plus Nocturnidad.

Se incrementará a principios de año en el IPC previsto por el Gobierno.

Una vez se conozca oficialmente el IPC real correspondiente al ejercicio, se acuerda, con efectos retroactivos a 1 de enero, una regularización salarial para el supuesto de que el IPC real, supere la subida salarial practicada en base al IPC previsto.

El exceso se abonará en una sola paga en el mes inmediatamente posterior a aquél en el que se conozca el IPC real del año revisado.

#### **Artículo 8. Categorías Laborales.**

Clasificación del personal por grupos profesionales. En razón de la titulación y la formación de cada empleado/a, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por Acuerdo, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Personal directivo.
- Técnicos Licenciados.
- Técnicos Diplomados.
- Técnicos titulados no diplomados.
- Personal no titulado auxiliar.

1. Personal directivo. En función del cargo confiado, el personal directivo se clasifica en:



- Gerente.
  - Director Asistencial.
  - Director Médico.
  - Director Quirúrgico.
  - Director Enfermería.
  - Director Económico-Financiero.
2. **Técnicos licenciados.** Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueran contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son:
- Rama Asistencial: Médico, Farmacéutico, etc.
  - Rama Administrativa: Ingeniero, Economista, Abogado, etc.
3. **Técnicos diplomados.** Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son:
- Rama Asistencial: Fisioterapeuta, Matrona, DUE, DUEL, DUER, etc.
  - Rama Administrativa: Informático, Diplomado en empresariales, Graduado Social, Ingeniero Técnico, etc.
4. **Técnicos titulados no diplomados.** Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria y acreditada, para desarrollar, con responsabilidad e iniciativa, actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados. Los puestos de trabajo de este grupo son:
- Rama Asistencial: Técnico de Laboratorio, Técnico en Rayos, Técnico en Medicina Nuclear, Auxiliar de Enfermería, etc.
  - Rama Administrativa: Oficial administrativo, Auxiliar Administrativo, Auxiliar en Contabilidad o en Informática, Jefe de almacén.
  - Funciones de Servicios Diversos: Cocinero/a, Electricista, Mecánico, Maestro Industrial, etc.
5. **Personal no titulado auxiliar.** Son los empleados que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función. Los puestos de trabajo de este grupo son:
- Rama Asistencial: Celador/a Sanitario, etc.
  - Rama Administrativa: Recepcionista, Ordenanza, etc.



- Funciones de Servicios Diversos: Limpiador/a, camarero/a, lavadero/a, portero/a, vigilante, ayudante de servicios generales, ayudantes de cocina, almacén, etc.

**Artículo 9. Vacaciones.**

Los trabajadores/as tendrán derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración o la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, fraccionadas en períodos de 15 días naturales, de común acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa.

En defecto de acuerdo, se establece un sistema rotatorio en su disfrute, en virtud del cual durante el mes de mayo los trabajadores, por orden de antigüedad en la empresa, elegirán el período en el que desean disfrutar de vacaciones. Para años sucesivos, el disfrute será rotatorio; de forma que una misma persona no coja vacaciones en una misma fecha, dos años seguidos.

En todo caso, el calendario de vacaciones se aprobará con, al menos, dos meses de antelación.

Si por cualquier causa algún trabajador quisiese un mes de vacaciones que no fuese ninguno de los anteriormente expuestos, deberá comunicárselo a la empresa con dos meses de antelación. La empresa resolverá esta solicitud en el plazo de 10 días, pudiendo denegarla únicamente por necesidades justificadas del servicio.

Si durante el período de vacaciones el trabajador/a se encontrase en situación de Incapacidad Temporal por accidente o enfermedad, que implique internamiento hospitalario, este periodo no se computará a efectos de vacaciones, siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro de los tres días siguientes a la baja médica, si ello fuere posible, a fin de que pueda disfrutar de las vacaciones que le quedasen dentro del año.

**Artículo 10. Permisos Retribuidos.**

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que continuación se relacionan y por la duración que se indica:
  - a) Quince días naturales por contraer matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho, que podrán disfrutarse conjuntamente a las vacaciones anuales si las necesidades del servicio así lo permiten, por lo que se requerirá autorización expresa por parte de la empresa. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia.
  - b) Cuatro días ampliables a cinco si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 150 kilómetros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de dos días ampliable a cuatro si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 150 kilómetros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá enfermedad grave aquella que requiera intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.



- c) Un día para asistir a boda de familiar de primer o segundo grado. Un día para asistir a bautizo o comunión de familiar de primer grado.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual, no acumulables a la licencia por matrimonio ni a las vacaciones.
- e) Una hora al día por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividirse en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria, salvo que por el trabajador/a se opte por la reducción de jornada en media hora durante 9 meses. Si ambos progenitores trabajan y el permiso lo disfruta el padre, deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que la madre no lo disfruta.
- f) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficialmente reconocidos, oposiciones a plazas convocadas por las Administraciones Públicas, así como, en los términos establecidos legalmente, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
- g) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia o de familiar de primer grado que no pueda valerse por sí mismo, esté incapacitado o sea menor de 14 años, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- i) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el trabajador/a deba asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo. Es obligación del trabajador/a la asistencia y aprovechamiento de los cursos, salvo que esté en periodo vacacional.
- j) Por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 11. Reducciones de jornada.**

#### 1. Reducción de jornada por motivos familiares.

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, o precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más trabajadores de la misma generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante.





- b) Por razones de lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores/as tienen derecho a una pausa de una hora de trabajo que pueden dividir en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria. La concreción horaria y la determinación de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador/a.

El trabajador/a podrá acumular su disfrute en jornadas completas con un máximo de 10 días naturales unidos al período de baja por maternidad. Este permiso podrá ser concedido indistintamente al padre o a la madre. Si ambos progenitores trabajan, el que solicite el disfrute deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que el otro progenitor no lo disfruta. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

### **Artículo 12. Excedencias.**

- a) Excedencias por cuidados de familiares:

1. Cuidado de un hijo menor de 3 años. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El indicado período de tres años para solicitar la excedencia, se contará a partir de la fecha del nacimiento, de la resolución judicial o administrativa correspondiente, sin que ello signifique que la excedencia haya de pedirse inmediatamente después de haber tenido lugar el nacimiento o la resolución. Así, el trabajador/a podrá obtener y disfrutar de la excedencia en tanto el hijo no cumpla los tres años de edad, fecha tope para disfrutarse pero será libre para solicitarla en cualquier fecha dentro del indicado período y hasta dicha fecha límite.

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

Durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su mismo puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo de reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Cuidado de un familiar. Los trabajadores/as también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

En ambos casos, si dos o más trabajadores de un mismo servicio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del Centro.

- b) Excedencia voluntaria. El trabajador/a vinculado a la empresa con una relación laboral de carácter indefinido y con, al menos, un año de una antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años.



La solicitud de la excedencia se cursará por escrito a la Dirección del Centro con una antelación de un mes a la fecha de inicio, resolviéndose por escrito, dentro de los quince siguientes a la solicitud.

El trabajador/a, no tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo sino que mantendrá un derecho preferente en el momento en el que se produzca una vacante en su categoría o en categoría similar.

El trabajador/a deberá comunicar su intención de reingresar en la empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

La vacante producida por el trabajador/a excedente, deberá ser cubierta mediante contrato de interinidad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador/a, si ha transcurrido dos años desde la anterior excedencia.

Todas aquellas cuestiones que no vengán recogidas en el presente Acuerdo de Centro serán de aplicación las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores.

## **ANEXO I**

### **TABLA SALARIAL 2010**

<b>Categoría</b>	<b>Salario Base</b>	
Farmacéutico	1.367,24	
Médico	1.853,98	
Médico Ayudante	1.853,98	
Director de Enfermería	1.312,56	
Fisioterapeuta	1.006,3	
Diplomado Universitario Enfermería	1.006,3	
Técnicos Especialistas	820,35	
Oficial Administrativo/Administrativo	820,35	
Auxiliar Administrativo	754,72	
Auxiliar de Clínica	754,72	
Cocinero/a	739,41	
Celador	739,41	
Personal de limpieza	689,09	
<b>OTROS CONCEPTOS:</b>		
Domingos y Festivos	20,41	A partir del 01/01/2010
Nocturnidad	17,03	A partir del 01/01/2010
Kilómetros	0,24	
Plus Navidad y Año Nuevo	30,62	A partir del 01/01/2010



**ANEXO II**

**GRADO DE PARENTESCO**

PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD PARENTESCO POR AFINIDAD

<b>GRADOS DE PARENTESCO</b>			
<b>PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD</b>		<b>PARENTESCO POR AFINIDAD</b>	
<u>LÍNEA COLATERAL</u>	<u>LÍNEA RECTA</u>	<u>LÍNEA COLATERAL</u>	
<u>ASCENDIENTES</u>			
	BISABUELOS 3º grado	BISABUELOS 3º grado	
	ABUELOS 2º grado	ABUELOS 2º grado	
TÍOS 3º grado	PADRES 1º grado	SUEGROS 1º grado	TÍOS 3º grado
HERMANOS 2º grado	<b>TRABAJADOR/A</b>	CÓNYUGE	CUÑADOS 2º grado
<u>DESCENDIENTES</u>			
SOBRINOS 3º grado	HIJOS 1º grado	YERNOS/NUERAS 1º grado	SOBRINOS 3º grado
	NIETOS 2º grado		
	BISNIETOS 3º grado		

• • •

