

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

*RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el centro de trabajo de la Clínica “Virgen de Guadalupe” de Cáceres de la empresa “Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L.”. Expte.: 10/021/2006.*

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo para el centro de trabajo de la Clínica “Virgen de Guadalupe” de Cáceres de la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L., (código de Convenio n.º 1001081), suscrito con fecha 30-06-2006, de una parte, por los Representantes de la Empresa en representación de una parte y, de otra por el Comité de Empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. de 6-6-81); Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo,

### ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 24 de julio de 2006.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

### CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA “VIRGEN DE GUADALUPE” DE CÁCERES DE LA EMPRESA IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L. 2005 - 2008

De una parte la empresa IBÉRICA DE DIAGNÓSTICO Y CIRUGÍA, S.L., representada por Luis Pinilla Albarrán con D.N.I. 8844321 Q en representación de la empresa en virtud de apoderamiento,

De otra parte, el Comité de Empresa del Centro de Trabajo Virgen de Guadalupe de la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía S.L., asesorado por el Sindicato UGT.

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

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito territorial y funcional.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación para el Centro de Trabajo de Clínica “Virgen de Guadalupe” de Cáceres de la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. para los años 2005 - 2008 y regulan las relaciones laborales entre la empresa Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. y el personal que presta sus servicios en dicho Centro de Trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a dicha actividad.

Artículo 2. **Ámbito personal.**

I. El presente Convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo indicado mediante contrato y relación laboral.

II. De acuerdo con cuanto antecede, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo:

Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.

Las personas que se hallen incursas en los casos de exclusión quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil o mercantil).

Artículo 3. **Vigencia y denuncia.**

La duración del presente Convenio se establece por cuatro años, desde el 1/01/2005 al 31/12/2008. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Cáceres.

No obstante, las tablas salariales tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007.

Las tablas salariales tendrán carácter retroactivo de la siguiente forma:

Se aplicará la tabla salarial (Anexo I) de 2006 retroactivamente desde 1 de enero de 2006.

No obstante, el Complemento Específico que sustituye al plus de transporte se abonará desde el mes siguiente a la publicación del

Convenio Colectivo abonándose como atrasos la diferencia entre el extinguido plus de transporte y el nuevo complemento específico retroactivamente a 1 de enero de 2006.

Los demás conceptos salariales (plus de domingos, festivos, nocturnidad, toxicidad, horas extraordinarias, etc.) serán de aplicación a partir de la fecha de publicación del Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa abonará los atrasos correspondientes desde 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2005 por la diferencia entre el salario que los trabajadores cobraron en el año 2005 y el salario pactado en la tabla salarial de 2005 que se adjunta como Anexo n.º II.

Este Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su finalización, quedando prorrogado en todo su articulado hasta la consecución de un nuevo acuerdo. La denuncia deberá ser comunicada a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura y a la representación empresarial o sindical.

En caso de no ser denunciado, el articulado íntegro del Convenio quedará prorrogado.

#### Artículo 4. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Quedan, por lo tanto, suprimidos el plus de transporte y la retribución variable.

De conformidad con lo dispuesto, se aplicará la fórmula del complemento personal transitorio para aquellos supuestos en los cuales la aplicación del régimen retributivo previsto en el presente Convenio minore las retribuciones reales de los trabajadores existentes con anterioridad a su entrada en vigor. Tal complemento será de naturaleza estrictamente personal, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias, siendo compensable y absorbible.

Se crea un complemento de destino por importe de 100 € mensuales para todos los trabajadores con categoría profesional de ATS-DUE. En el caso de los trabajadores de dicha categoría que estén percibiendo retribuciones reales superiores a las establecidas en este Convenio, dicho exceso se integrará en el complemento personal transitorio el cual será compensable y absorbible con las subidas que se produzcan hasta un máximo de un 70% anual de dichas subidas y hasta su completa absorción.

#### Artículo 5. Garantía personal.

Las condiciones y derechos pactados en el presente Convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras

y condiciones más beneficiosas que existan entre la empresa y sus trabajadores existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o el Juzgado de lo Social se estimase que uno o varios artículos de este Convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan, a la mayor brevedad posible, negociarlo como un todo único.

### CAPÍTULO II

#### ÓRGANO DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

#### Artículo 7. Comisión paritaria del convenio.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por cuatro personas: dos elegidas por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos, y dos por la Dirección de la Empresa. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores, con voz y sin voto.

2. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.
- d) Intervención con carácter previo al sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC-EX).

3. La Comisión Paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que se sometan a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.

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

no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

5. En los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o práctica de la empresa, se habrá de instar con carácter previo la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio. Sólo tras la falta de acuerdo en la misma, entrarán en vigor los mecanismos de actuación del Órgano de Conciliación y Mediación de conformidad con la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

Será obligatorio el procedimiento de mediación cuando lo solicite una de las partes legitimadas. Por cuanto al procedimiento de arbitraje se refiere, se estará a lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Reglamento que ampara el contenido del presente apartado.

La vigencia de este acuerdo se somete a la del Acuerdo interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.

### CAPÍTULO III RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 8. Plantilla de personal.

Se entiende por plantilla el conjunto de trabajadores afectados por el Convenio Colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio Colectivo.

Corresponde a la Dirección de Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control, así como la verificación y evaluación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente. Se oirá al Comité de Empresa, el cual emitirá informe preceptivo en los supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

En el Capítulo VIII del presente Convenio se establecen los grupos de clasificación del personal sujeto al mismo y sus funciones.

Artículo 9. Ingresos y vacantes.

1. Las vacantes que se produzcan en Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación, o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva y que puedan suponer una promoción real del personal de Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. podrán ser cubiertas por los trabajadores de la misma que hayan manifestado su voluntad de cambio de puesto de trabajo y que, a juicio de la Dirección reúnan los requisitos titulación, experiencia y

capacidad exigidos al puesto de trabajo. Se informará al Comité de Empresa del procedimiento que en cada caso se establezca para materializar la provisión citada.

2. A los efectos indicados en el apartado precedente, la Dirección de la Empresa se compromete a informar al Comité de Empresa todas las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como la previsión de vacantes definitivas que puedan producirse, con la antelación necesaria para facilitar la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto que en su caso oferte.

3. Las vacantes que se produzcan de forma imprevista y cuya cobertura resulte precisa e imperiosa para el mantenimiento de la actividad asistencial serán objeto de contratación provisional, procediéndose, a su cobertura permanente según lo previsto en los apartados anteriores a la mayor brevedad posible.

4. Los puestos directivos o reservados a mandos intermedios se cubrirán por el procedimiento de libre designación, informándose al Comité de Empresa.

### CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que 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, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son 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 se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles 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 con cargo a la misma.

#### Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

1. Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por los trabajadores en jornada pactada 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 13. Derechos de los trabajadores.

- a) El de ocupación efectiva.
- b) El de promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) El de no ser discriminados por razones de sexo, estado y 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.
- d) Si el trabajador realizase funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un periodo superior a cinco meses durante un año o a siete durante dos años, siendo estas acciones acumulables, el trabajador podrá reclamar el ascenso y la empresa obligada a reconocérselo. Todo ello sin perjuicio del derecho de la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.
- e) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida salvo fuerza mayor.
- f) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

#### Artículo 14. Obligaciones de los trabajadores.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, el trabajador prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. El trabajador y el

empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

### CAPÍTULO V

#### JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

#### Artículo 15. Jornada laboral.

1. Se establece una jornada en cómputo anual para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, que se fija en 1.800 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2005, 1.780 para 2006 y 1.760 para 2007 y 2008.
2. Los trabajadores dispondrán de una pausa de 20 minutos en el transcurso de su jornada laboral, computada como trabajo efectivo, estableciéndose los turnos para el ejercicio del descanso que corresponda, atendidas las necesidades del servicio.
3. La empresa y los representantes de los trabajadores negociarán el establecimiento de jornadas especiales, derivadas de actividades que así lo requieran, teniendo en cuenta los descansos que corresponda.
4. La Dirección de la Empresa establecerá los horarios (planillas) en función de la actividad y asistencias teniendo en cuenta los diferentes grupos profesionales recogidos en el Capítulo VII. Dichos horarios tendrán carácter mensual y se darán a conocer con diez días de antelación a los trabajadores y sus representantes; podrán ser modificados como consecuencia de alteraciones del ritmo asistencial o incidencias no previstas al efectuar la programación ordinaria con estricto cumplimiento de la legalidad vigente. Se procurará que el periodo de descanso que coincida con el fin de semana se reparta de la forma más equitativa posible.
5. Cuando en la elaboración de las planillas se adjudique a algún trabajador mayor número de horas de trabajo de la jornada anual fijada en este artículo, el trabajador afectado tendrá derecho a solicitar días libres por el exceso planificado en las planillas, que serán disfrutados a solicitud del trabajador previo acuerdo con la empresa atendiendo a las necesidades del servicio.
6. Los días festivos anuales, que se trabajen, se disfrutarán como norma general dentro del año en que se produzcan, con independencia del descanso semanal y pudiéndose acumular su disfrute de acuerdo entre el trabajador y la empresa. Si uno o varios de ellos coincidieran con el descanso semanal, la Empresa está obligada a conceder otro día de permiso retribuido al trabajador. En turno de noche se considerará trabajado en festivo exclusivamente cuando el turno coincida con la entrada en el servicio en día

festivo. No se considerará trabajado en día festivo cuando la salida de turno coincida con festivo.

#### Artículo 16. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión total de horas extraordinarias, entendidas como tales las que superen las horas pactadas como jornada laboral.

Se exceptúan de esta consideración las realizadas por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose como tales las que se realicen en situaciones de urgencias, ausencias imprevistas de trabajadores, reparaciones de siniestros y daños extraordinarios, que serán considerados como coyunturales o de fuerza mayor.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de 30 días naturales de duración.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, preferentemente, dentro del período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, debiendo manifestar los trabajadores a la empresa sus preferencias sobre los días concretos de disfrute con dos meses de antelación.

Los trabajadores podrán fraccionar las vacaciones al menos en dos períodos. El fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera de período comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se solicitará a la empresa con un mes de antelación, autorizándose esta circunstancia salvo necesidades de organización de la actividad a criterio de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores con una antelación de un mes, estableciéndose el mismo para todos los turnos. Para la configuración del calendario citado se tendrá en cuenta un sistema rotatorio de turno de vacaciones.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamento, atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, se facilitará el disfrute de las vacaciones durante el mismo período.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador no pueda disfrutar las vacaciones dentro del período asignado, la Empresa le compensará los gastos en que el trabajador haya incurrido previa presentación de facturas y hasta un máximo de 300 €.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso hospitalario, tal período hospitalario no se computará a efectos de vacaciones, siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro de los tres días siguientes a dicha situación a fin de que pueda disfrutar las vacaciones que le quedasen dentro del año.

#### Artículo 18. Licencias y permisos. Reducción de jornada.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales por contraer matrimonio o por constituirse en pareja de hecho en el registro oficial correspondiente, acumulables a las vacaciones anuales si las necesidades del servicio así lo permiten. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si el permiso de boda coincidiera con un domingo o con un festivo el cómputo comenzará a partir del primer día laborable.

b) Un día en caso de boda, comunión y bautizo de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cuatro días en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, ampliable a cinco días si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad dentro de la provincia situada a más de 100 kilómetros.

d) Tres días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a cinco sólo en los casos de accidente con hospitalización y enfermedad grave si el hecho aconteciere en otra provincia o a más de 100 kilómetros.

e) Dos días consecutivos por traslado de domicilio habitual, no acumulables a la licencia por matrimonio ni a las vacaciones.

f) Una hora al día por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividirse en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria. Si ambos progenitores trabajan y el permiso lo disfruta el padre, deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que la madre no lo disfruta. La concreción horaria y la determinación del permiso de disfrute del permiso de lactancia corresponderá al trabajador.

g) 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.

h) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.

i) 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 o menor de 18 años, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.

j) Por todo el tiempo, de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a deberá asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo. Es obligación del trabajador la asistencia y aprovechamiento de los cursos, salvo que esté en periodo vacacional.

## 2. Reducción de jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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.

## 3. Permisos sin sueldo

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar anualmente un permiso sin sueldo por un periodo de 15 a 30 días, justificando la petición de extrema necesidad previo acuerdo de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.

## Artículo 19. Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada 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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el periodo de excedencia del presente punto 3, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

## CAPÍTULO VI RÉGIMEN RETRIBUTIVO

### Artículo 20. Estructura retributiva.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este Convenio estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: salario base y complementos salariales, conforme a la siguiente estructura:

1. Salario base.
2. Complementos:
  - 2.1. Específico.
  - 2.2. De destino.
  - 2.3. Antigüedad.
  - 2.4. Complemento personal transitorio.
3. Pluses:
  - 3.1. Festivos y domingos.
  - 3.2. Nocturnidad.
  - 3.3. Toxicidad, penosidad, peligrosidad y contagio.
4. Conceptos extrasalariales:
  - 4.1. Complemento por IT.
  - 4.2. Gastos de desplazamientos.

### ANTIGÜEDAD:

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un aumento salarial por tiempo de servicio consistente en trienios a razón del 5% del salario base por cada uno, hasta un máximo del 30% de salario base.

### SALARIO:

Para los años 2006 y 2007 se pacta una subida salarial del I.P.C. real de cada año sobre el salario base, la antigüedad y complemento específico.

Respecto de los pluses se aplicará la subida de I.P.C. real a partir de 1 de enero de 2007. Las subidas salariales tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

En el supuesto de que hubiera que abonar atrasos por la diferencia entre el I.P.C. previsto y el real, estos se abonarán una vez conocido este último.

### Artículo 21. Otras retribuciones.

1. Horas extraordinarias.
2. Pagas extraordinarias (junio y diciembre).

### Artículo 22. Salario base.

El Salario base es igual para cada uno de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.

Su percepción se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias previstas en el artículo anterior.

### Artículo 23. Complementos.

#### 1. Complemento específico.

Se establece un complemento específico. Tanto los trabajadores a tiempo completo como a tiempo parcial que venían cobrando con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio el plus de transporte, el cual se extingue por virtud del mismo, tendrán derecho a cobrar el 100% del complemento específico.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias.

#### 2. Complemento de destino.

Se establece un complemento de destino en función de la especialidad y responsabilidad para determinados puesto de trabajo de acuerdo con la tabla salarial (Anexo I) cuya cuantía se establecerá en función de la especialidad y responsabilidad.

Para tener derecho a un determinado complemento de destino, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a media jornada laboral. En caso contrario, se percibirá sólo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias.

#### 3. Complemento personal transitorio.

Se crea dicho complemento remitiendo su regulación a lo dispuesto en el artículo 4 del presente Convenio.

**Artículo 24. Pluses.****Domingos, Festivos y Guardias Localizadas:**

Los días festivos, domingos y las guardias localizadas estarán a lo que se establece a continuación:

1. Festivos y domingos: Los días festivos y domingos se compensarán a razón de 19,5 € por día. Los festivos se compensarán, además, con tiempo libre.

2. Guardias localizadas: Cada hora en situación de disponible, se computará como media hora trabajada a los efectos del cómputo anual de la jornada, sin que se devengue derecho a plus de nocturnidad. Cuando el trabajador en situación de disponibilidad sea llamado para acudir al centro, las horas transcurridas desde la entrada hasta la salida del centro de trabajo se computarán integras como horas trabajadas a los efectos de cómputo anual de la jornada. Y tales horas efectivamente trabajadas en horario nocturno, devengarán derecho proporcional al plus de nocturnidad.

Sin embargo, si por circunstancias del servicio fuera necesario realizar guardias localizadas en fin de semana en el área quirúrgica por personal ajeno a tal área (fuera de la planilla), las horas de localización serán abonadas al 50% de una hora efectiva de trabajo, sin que computen dichas horas a los efectos de la jornada anual pactada.

**Nocturnidad:**

El personal que realice su trabajo en el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se compensará a razón de 12,5 € por noche.

Sin embargo, los trabajadores cuya jornada se realice en turno fijo de noche no tendrán derecho a dicho plus. Dichos trabajadores tendrán una jornada anual inferior a la pactada en el presente Convenio, por lo que se realizará la oportuna compensación de este trabajo por descansos.

**Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Contagio:**

Se establece un plus equivalente a 90 € mensuales para los trabajadores Técnicos de Rayos (TER) que realicen actividades tóxicas, penosas, peligrosas y contagiosas.

El complemento de hemodinámica que a algunos trabajadores de dicha unidad se les abona con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio se mantiene para tales trabajadores. Su cuantía será de 90 € mensuales.

**Artículo 25. Horas extraordinarias.**

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, dentro de los términos establecidos en el presente Convenio, estas se retribuirán con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria. Si se compensaran con descanso, el tiempo del mismo se incrementará en un 50%. El abono o disfrute de las mismas se hará dentro del mes siguiente de aquél en el que se realizasen.

**Artículo 26. Pagas extraordinarias.**

Todo el personal laboral afectado por el presente Convenio Colectivo independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, que se percibirán en el transcurso de la segunda quincena de los referidos meses.

Se compondrá del salario base y antigüedad, en los términos previstos en el presente Convenio; su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

**Artículo 27. Complementos por incapacidad temporal y gastos de desplazamiento.**

1. En los casos de baja por incapacidad temporal la empresa se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador del seguro de enfermedad o accidentes desde el primer día, hasta el total de la base reguladora, en los siguientes casos:

a) Por incapacidad temporal motivada por intervención quirúrgica u hospitalización desde el momento del acto quirúrgico o ingreso y durante un período máximo de treinta días.

b) En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

c) En enfermedad común a partir del quinto día y hasta un máximo de 30 días.

3. Gastos de transporte: en caso de desplazamiento a requerimiento de la empresa en vehículo propio para realizar trabajos fuera del centro habitual, se abonará a razón de 0,19 € por kilómetro o el tope máximo de exención establecido en la normativa fiscal.

**Artículo 28. Percepción de las retribuciones.**

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de



los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador, debidamente desglosado y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de la nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo entregado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

Artículo 29. Anticipos reintegrables.

Cualquier trabajador tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, que se descontará en la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la Empresa, que será objeto de trato individualizado y personal. Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

## CAPÍTULO VII

### PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 30. Promoción y formación profesional.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la Empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as y su adecuación técnica a las funciones que deben desempeñarse, mediante formación teórica, técnica y clínica, explicación de casos prácticos y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad profesional, acogiéndose al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## CAPÍTULO VIII

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 31. Grupos de clasificación y categorías profesionales.

Los trabajadores de Ibérica de Diagnóstico y Cirugía, S.L. se clasifican de acuerdo con los grupos y categorías profesionales siguientes:

#### GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO:

- a) Gerente.
- b) Director Médico.
- c) Director Económico-Financiero.
- d) Director de Enfermería.

#### GRUPO II. TÉCNICOS SUPERIORES:

1. Rama asistencial: Médico, Farmacéutico, Licenciado Sanitario, etc.
2. Rama administrativa: Ingeniero, Economista, Abogado, etc.

#### GRUPO III. TÉCNICOS DE GRADO MEDIO:

1. Rama asistencial: DUE, Fisioterapeuta, Matrona, Supervisor, etc.
2. Rama administrativa: Informático, Diplomado en empresariales, Graduado Social, Ingeniero Técnico, etc.

#### GRUPO IV. TÉCNICOS TITULADOS NO DIPLOMADOS:

1. Rama asistencial:
  - a) Técnicos (Titulación equivalente a F.P.II): TEL, TER, TEMN, etc.
  - b) Auxiliares (Titulación equivalente a F.P.I): Auxiliares de enfermería, etc.
2. Rama administrativa:
  - a) Técnicos (Titulación equivalente a F.P.II): Oficial administrativo, etc.

- a) Auxiliares (Titulación equivalente a F.P.I): Auxiliar administrativo, etc.
3. Servicios diversos:
  - a) Jefe de mantenimiento, Jefe de servicios generales, etc.
  - b) Oficiales de oficios, cocineros, etc.

#### GRUPO V. PERSONAL NO TITULADO AUXILIAR:

1. Rama Asistencial.- Celador, etc.
2. Rama Administrativa.- Ordenanza, etc.
3. Funciones de Servicios Diversos; Limpiador/a, Lavadero/a, Ayudante de servicios generales, Ayudante de cocina, Ayudante de mantenimiento, etc.

### Artículo 32. Funciones asignadas a los distintos grupos.

En razón de la función que desempeña el personal se clasifica en:

Personal de Dirección y Supervisión.

Personal de Servicios Asistenciales.

Personal de Servicios Administrativos.

Personal de Servicios Generales.

### Artículo 33.

Bajo la denominación de Personal de Dirección y Supervisión se engloba a los empleados que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asigna mayoritariamente funciones de dirección y supervisión.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Administrativos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente, funciones de tipo administrativo.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Generales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo diverso, que no pueden ser consideradas ni asistenciales ni administrativas.

### Artículo 34. Clasificación del personal por su cargo.

Se considera personal de mando superior aquél al que se le han confiado algunos de los cargos que, a título indicativo se enumeran seguidamente: Director Médico, Director de Enfermería, Director Administrativo o Económico-Financiero. Y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

Se considera personal de mando intermedio aquél al que sea confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Jefe de Servicio, Unidad, etc., y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo de segundo nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

### Artículo 35. Clasificación del personal por grupos profesionales.

En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido

contratado, el personal cuya actividad queda regulada por convenio, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos licenciados.
- Técnicos diplomados.
- Técnicos titulados no diplomados.
- Personal no titulado auxiliar.

### Artículo 36. 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 fueron contratados.

### Artículo 37. 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.

### Artículo 38. Técnicos titulados no diplomados.

Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.

### Artículo 39. 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.

### Artículo 40. Contenido funcional de los puestos de trabajo.

#### 40.1. Personal con cargo directivo.

El contenido funcional de los puestos de trabajo que tengan encargadas funciones directivas, de control y supervisión, serán desarrollados mediante especificación contractual entre las partes, en razón a la mayor o menor responsabilidad del cargo y de la diversa complejidad y dimensión de cada centro asistencial.

#### 40.2. Técnicos licenciados.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya

quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

#### 40.3. Técnicos diplomados.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

#### 40.4. Técnicos titulados no diplomados. Área asistencial.

(En este apartado se entiende que serían empleados con una formación profesional específica).

El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo profesional que seguidamente se detalla es meramente enunciativo, pudiendo ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del trabajo:

##### 1. Técnico de laboratorio, de Rayos X, etc.

— Efectúa y/o colabora en la realización de las técnicas precisas para la práctica de determinaciones analíticas, exámenes radiológicos, actos terapéuticos y funciones análogas.

— Actúa bajo control y supervisión, directos o indirectos, del Responsable del área. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia.

— Prevé las necesidades sobre el mantenimiento de los aparatos que habitualmente utiliza.

2. Auxiliar de Enfermería. Es el profesional que bajo la dependencia del DUE, supervisor/a o persona en quien delegue, realizará las siguientes funciones:

— Las funciones precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al usuario, en relación con las tareas de la vida diaria que no pueda realizar por sí mismo.

— Acoger y orientar a los usuarios, recoger la documentación que estos aporten y en general todas aquellas actividades que, sin tener carácter profesional específico, facilitan la función del DUE correspondiente.

— Ayudar a los pacientes en su higiene personal y sus necesidades, tanto de tipo fisiológico como motriz.

— Levantar y acostar a los pacientes que lo necesiten con la ayuda necesaria.

— Planificación y asignación de dietas, una vez supervisadas por el DUE.

— Recepción y reparto de comidas en colaboración con el personal de cocina.

— Hechura y cambio de camas de los usuarios, así como la recogida de ropa sucia, y su puesta a disposición del servicio de lavandería. Cuando el estado del paciente lo requiera lo hará en colaboración con el DUE.

— Limpieza y preparación del mobiliario, material y aparatos clínicos.

— Acompañamiento a los pacientes a distintos servicios de la Clínica si ello fuera preciso.

— Recogida de análisis, volantes, historias clínicas...

— Realización de técnicas siguiendo las directrices del DUE: cambios posturales preventivos, colaborarán cuando fuera necesario con el/la DUE en la práctica de curas, preparación campo quirúrgico, realización de exploraciones, ...

— Comunicará a los/as DUE y médicos responsables de cuantos signos llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los pacientes sobre su sintomatología. Colaborará con la administración de medicamentos orales y rectales, y dietas enterales, con exclusión de vía parenteral.

— Recogida de datos clínicos termométricos, al igual que otros datos específicos de auxiliar de enfermería como son: control de diuresis, heces, vómitos, tolerancias, ...

— Revisión y reposición de fármacos, y material sanitario en colaboración con la Responsable del área.

— Colaborarán y realizarán las actividades sanitarias correspondientes, dependiendo de la organización interna del trabajo y del área en la que desarrollen éste.

#### 40.5. Personal titulado no asistencial.

1. Técnico Administrativo: Efectúan tareas administrativas específicas según el puesto de trabajo y función encomendada. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacidad y experiencia.

2. Auxiliar Administrativo: Efectúan tareas que presuponen conocimientos administrativos elementales y entre ellos, los siguientes:

— Atender llamadas telefónicas.

— Atención al público.

— Recepción de documentos a la hora de ingresos y pruebas a pacientes, así como toma de datos.

- Archivo y clasificación de documentos.
- Citaciones de consultas privadas a pacientes.
- Tramitación de peticiones de las distintas unidades, previo conocimiento de la Responsable de la unidad.

3. Oficiales de oficios diversos (Electricista, Fontanero, Carpintero, Mantenimiento, Gobernanta ...).

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

40.6. Personal no titulado no asistencial.

1. Limpiadora.

- Cuida la limpieza, aseo y ordenación de las dependencias y útiles del centro.

2. Lavandería.

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

3. Cocina.

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

40.7. Personal no titulado asistencial.

Engloba los puestos de trabajo de los llamados hasta ahora Ayudantes de servicio - celadores. (Este artículo entrará en vigor cuando existan trabajadores contratados con dicha categoría de Ayudantes de servicio - celadores)

1. Colabora en las tareas sanitarias al auxiliar sanitario realizando las tareas encomendadas.

2. Realiza las funciones más pesadas y/o mecánicas como colaborar en la movilización de pacientes, transporte de los mismos, de cadáveres o útiles y equipos sanitarios.

3. Tendrá a su cargo el traslado de los enfermos tanto dentro como fuera de la institución, siempre y cuando el paciente no necesite una atención especializada para dicho traslado.

4. Tramitarán y conducirán sin tardanza las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados, así como habrán de trasladar, en su caso de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario sanitario.

5. Realizarán excepcionalmente, especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su dificultad en el manejo de objetos o peso de los mismos así lo aconsejasen.

6. Realiza encargos fuera del recinto hospitalario.

Artículo 41. Clasificación del personal por su permanencia.

Según su vinculación y permanencia se clasificará el personal de la forma siguiente:

A) Personal fijo: es aquél 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 aquél que temporalmente se contrata para sustituir a trabajadores fijos con derecho a reserva del puesto de trabajo.

C) Personal temporal: aquél que se contrata para realizar trabajos de carácter temporal o eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 42. Empleo.

Contrato de trabajo. Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio colectivo especificándose en todo caso el grupo profesional, categoría y período de prueba.

Artículo 43. Período de prueba.

Se establecen los siguientes:

- a) Seis meses para personal directivo.
- b) Cuatro meses para licenciados.
- c) Dos meses para diplomados.
- d) Un mes para técnicos y administrativos.
- e) Quince días para el personal no cualificado.

Las situaciones de incapacidad, maternidad o adopción y acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba.

Artículo 44. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, recibiendo acuse de recibo con fecha anterior a la que corresponda a la baja definitiva.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la empresa a reclamar del trabajador tantos días de salario como días de incumplimiento de preaviso se han producido. A tal

efecto, la empresa podrá deducir de la liquidación laboral, la cantidad correspondiente a los días que el trabajador se haya retrasado en el preaviso.

## CAPÍTULO IX DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 45. El comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones y derechos:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a.1. Marcha económica de la empresa:

Trimestralmente sobre la evolución general del negocio y la situación de producción y ventas, sobre su programa futuro de producción y evolución prevista del empleo en la empresa.

Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones por participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.2. Contratación:

Entregar las copias básicas de los contratos en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.

a.3. Supuestos de subcontratación y previsiones sobre celebración de nuevos contratos:

Trimestralmente información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

a.4. Finalización de la relación laboral individual:

El presidente del Comité de Empresa o miembro del Comité en quien delegue estará presente en el momento de la firma del finiquito, si así es requerido por el trabajador.

a.5. Registro de trabajadores:

El presidente del Comité del Empresa o miembro del Comité en quien delegue estará presente en cualquier registro que la empresa ordene de taquillas o efectos particulares de un trabajador.

a.6. Trabajos de categoría inferior:

La encomienda de funciones de inferior categoría deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, debiendo comunicarse por escrito, realizándose por el menor período posible, con notificación a la representación de los trabajadores, y sin ningún tipo de disminución de salario.

a.7. Cambios de titularidad de la empresa:

Será informado siempre que se produzca el cambio de titularidad, por razones distintas a la herencia por fallecimiento.

a.8. Horas extraordinarias:

Recibirá información con especificación de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

a.9. Cotizaciones a la Seguridad Social:

Deberá recibir información acerca de la situación de la empresa en cuanto a listado de las cotizaciones a la Seguridad Social, a través de los TC1 y TC2, de los que se proporcionarán fotocopias cada tres meses.

a.10. Absentismo, salud y medio ambiente laboral:

Con independencia de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se informará al menos trimestralmente sobre el índice de absentismo, con expresión de sus causas, accidentes de trabajo producidos, enfermedades profesionales, así como consecuencias de ambas situaciones; también de los índices de siniestralidad, estudios que se realicen en la empresa sobre medio ambiente laboral y de los medios de prevención de la salud laboral que se utilicen.

a.11. Modificación sustancial de la condiciones de trabajo y movilidad geográfica: Traslados individuales o plurales:

Individuales: La decisión del traslado se comunicará al trabajador y al Comité de Empresa con una antelación de 30 días.

Colectivos: Con carácter previo a la notificación del traslado se abrirá un periodo de consultas no inferior a 15 días.

a.12. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Se dará copia al Comité de Empresa de los escritos de preaviso de este tipo de despido.

b) El Comité de Empresa será informado y podrá emitir informe:

b.1. Reclasificación profesional por trabajos de superior categoría:

Los procesos de reclasificación profesional para la realización de funciones superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes.

b.2. Planes de formación profesional.

b.3. Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

b.4. Movilidad sustancial de las condiciones de trabajo:

Se abrirá un período de consultas en las modificaciones de carácter colectivo por un período no inferior a 15 días.

b.5. Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor y despido colectivo:

Se comunicará la apertura de un período de consultas no inferior a 15 días, acompañando toda la documentación precisa para acreditar las causas del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías legalmente establecidas en esta materia.

**LOCAL Y TABLONES DE ANUNCIOS:**

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de uso no exclusivo debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores.

**HORAS SINDICALES:**

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de las horas establecidas para los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas a instancias de la Empresa. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del Convenio Colectivo.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección de la Empresa con una

antelación mínima de 48 horas salvo casos urgentes que serán 24 horas. Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, en acta levantada al efecto, la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su reenumeración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de 30 días naturales, a la Dirección de la Empresa.

**GARANTÍAS:**

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a un año y medio siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

**Artículo 46. Derechos sindicales.**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

En cuanto a la acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

**Artículo 47. Derecho de reunión.**

El personal, convocado por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla, podrá reunirse como máximo seis veces al año para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima informando del contenido del orden del día. El personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.

**CAPÍTULO X  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 48. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la

dirección de la empresa de acuerdo con la gradación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Artículo 49. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos y superior a diez.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando se produce por primera vez, y sin que se perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) Falta de entrega de los partes de alta médica en 24 horas y de los de baja médica y confirmación en el plazo máximo de 72 horas desde su emisión, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la Empresa o sus clientes.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

h) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez ocasional en el trabajo y el consumo de drogas.

k) La falta de aseo y limpieza personal. Deberá mediar la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un semestre.

p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, fehacientemente advertida.

- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en los términos previstos en el apartado 2).
- c) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.
- e) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- f) El acoso sexual.
- g) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, fehacientemente advertida.
- h) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.f) del presente artículo.
- i) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- k) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- m) La embriaguez habitual o el efecto causado en el trabajo por el uso de drogas que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave en las faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

#### Artículo 50. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 día.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 1 mes, o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año o despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave y muy grave.

#### Artículo 51. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas muy graves se notificarán al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. La Dirección del Centro podrá, si así lo estima pertinente, nombrar instructor encargado de incoar el expediente y proponer la resolución que estime procedente. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa para que, por ambas partes, y en el plazo de siete días puedan manifestar a la Dirección lo que considera conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede de formular alegaciones, se procederá por la empresa a resolver el expediente, imponiendo en su caso al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún están al amparo del periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, sin perjuicio de los plazos legalmente establecidos para hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y perseguibles de oficio.

#### Artículo 52. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, convenio colectivo y demás normas de aplicación, así como la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.



## CAPÍTULO XI SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Artículo 53. Salud y seguridad en el trabajo.

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales.

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

### 2. Participación de los trabajadores:

a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de los riesgos laborales. La constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sus competencias y facultades así como las reuniones periódicas serán las definidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 54. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal que por su actividad así lo requiera el vestuario idóneo y preciso para la realización de dicha actividad, con inclusión de todas las prendas que puedan constituir el uniforme completo. Se considera un mínimo de provisión dos uniformes o equipos completos de trabajo al inicio de la relación laboral, uno de reposición con carácter anual y los establecidos en el Real Decreto 783/2001, por el que se aprueba el reglamento sobre radiaciones ionizantes.

### Artículo 55. Protección de radiaciones.

En esta materia se dará cumplimiento por la empresa a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 56. Revisión médica periódica.

Todo el personal, a su ingreso en la Clínica y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión por cuenta de la empresa. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

### Artículo 57. Protección de la maternidad.

57.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la L.P.R.L. deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible a presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

57.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora afectada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

57.3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

57.4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Aseos.

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para los trabajadores, en el número y condiciones establecidas en la normativa vigente.

Disposición adicional.

Primera. Adhesión al A.S.E.C-EX

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y 4.2.b) del Reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresa.

Segunda.

En lo no contenido en este Convenio se estará en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías establecidas en esta materia.

## ANEXO I

<b>Tablas para el 2006 (aplicado anticipo IPC del 2% para 2006)</b>			
<b>CATEGORÍA</b>	<b>SALARIO BASE 2006</b>	<b>COMPLEMENTO ESPECÍFICO</b>	<b>COMPLEMENTO DESTINO</b>
MÉDICO	1.534,52 €	31,57 €	118,40 €
FARMACEÚTICO	1.377,12 €	31,57 €	330,00 €
DUE	842,47 €	31,57 €	100,00 €
JEFE DE HOSTELERÍA	820,88 €	31,57 €	70,00 €
JEFE MANTENIMIENTO	810,06 €	31,57 €	70,00 €
TÉCNICO INFORMÁTICA	743,54 €	31,57 €	0 €
TÉCNICO ESPECIALISTA	743,54 €	31,57 €	0 €
ADMINISTRATIVO	784,58 €	31,57 €	100,00 €
AUXILIAR DE ENFERMERIA	633,94 €	31,57 €	15,00 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	633,94 €	31,57 €	15,00 €
PERSONAL LIMPIEZA	617,71 €	31,57 €	0 €
AYUDANTE COCINA	617,71 €	31,57 €	0 €

## ANEXO II

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2005
MÉDICO	1.504,43 €
FARMACEÚTICO	1.350,12 €
DUE	825,95 €
JEFE DE HOSTELERÍA	804,78 €
JEFE MANTENIMIENTO	794,18 €
TÉCNICO INFORMÁTICA	728,96 €
TÉCNICO ESPECIALISTA	728,96 €
ADMINISTRATIVO	769,20 €
AUXILIAR ENFERMERIA	621,51 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	621,51 €
PERSONAL LIMPIEZA	605,60 €
AYUDANTE COCINA	605,60 €

## CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

**CORRECCIÓN de errores a la Resolución de 30 de junio de 2006, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas a las Universidades Populares de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el desarrollo de actividades de cualificación profesional, para personas adultas durante el año 2006.**

Apreciados errores en la Resolución de 30 de junio de 2006, de la Consejera, por la que se resuelve la concesión de ayudas a las Universidades Populares de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el desarrollo de actividades de cualificación profesional, para personas adultas durante el año 2006, publicada en el

Diario Oficial de Extremadura n.º 84, de fecha 18 de julio de 2006, se procede a corregir los siguientes errores:

1. En la página 12899, en la posición 87 del listado correspondiente al Anexo I, Entidades con ayuda, donde dice “Universidad Popular de Higuera de Llerena; Higuera de Llerena; Badajoz; Azafata de Congressos; 1.200”, debe decir “Universidad Popular de Higuera de la Serena; Higuera de la Serena; Badajoz; Azafata de Congressos; 1.800 euros”.

2. Que debido a un error, la Universidad Popular de Malpartida de Cáceres debe aparecer en primer lugar del Anexo II de la Lista de Reserva de la Resolución de 30 de junio de 2006, para desarrollar la actividad “Atención específica a personas mayores: Ley de dependencia”, con una ayuda de 2.400 euros. Así pues, en la página 12905 en el Anexo II de la Lista de Reserva se debe sustituir el listado que aparece por el siguiente:

Nº	ENTIDADES	LOCALIDAD	PROVINCIA	PROYECTO	AYUDAS
1	UNIVERSIDAD POPULAR DE MALPARTIDA DE CÁCERES	MALPARTIDA DE CÁCERES	CÁCERES	ATENCIÓN ESPECÍFICA A PERSONAS MAYORES: LEY DE DEPENDENCIA	2.400
2	UNIVERSIDAD POPULAR DE AHILLONES	AHILLONES	BADAJEZ	MECANOGRAFÍA INFORMATIZADA	1.800
3	UNIVERSIDAD POPULAR DE CORDOBILLA DE LÁCARA	CORDOBILLA DE LÁCARA	BADAJEZ	CURSO FORMATIVO DE PELUQUERÍA Y ESTÉTICA	1.800
4	UNIVERSIDAD POPULAR DE REINA	REINA	BADAJEZ	ALFABETIZACIÓN INFORMÁTICA	1.200
5	UNIVERSIDAD POPULAR DE ZORITA	ZORITA	CÁCERES	FOTOGRAFÍA	1.800
TOTAL					9.000