

CONSIDERANDO: Que el artículo 2 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional atribuye a las Comunidades Autónomas, de acuerdo con las normas establecidas en el mismo, la clasificación de los puestos de trabajo incluidos por las Corporaciones Locales en sus relaciones de puestos de trabajos y que estén reservados a funcionarios con habilitación de carácter estatal para garantizar las funciones públicas a que hace referencia la disposición adicional segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril (B.O.E. n.º 89, de 13 de abril) y el artículo 1 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Régimen Jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

CONSIDERANDO: Que el Decreto 9/1994, de 1 de septiembre (D.O.E. n.º 103, de 10 de septiembre), del Presidente de la Junta de Extremadura atribuye a la Consejería de Presidencia y Trabajo, hoy Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural por Decreto del Presidente 17/2007, de 30 de junio (D.O.E. extraordinario n.º 6, de 2 de julio), las competencias de ejecución, en el marco de la legislación básica del Estado, sobre clasificación y provisión de determinados puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal en el ámbito territorial de Extremadura.

Y en uso de las atribuciones que le confiere el Decreto 188/2007, de 20 de julio (D.O.E. n.º 86, de 26 de julio) en relación con el arriba citado Decreto del Presidente 17/2007, de 30 de junio (D.O.E. extraord. n.º 6, de 2 de julio) esta Dirección General de Administración Local,

HA RESUELTO:

Clasificar el puesto de trabajo reservado a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal del Ayuntamiento de Almendral (Badajoz), con las funciones específicas a que se refiere la disposición adicional segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo 1 del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, como Secretaria de Clase Tercera, conforme establece el artículo 2 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter estatal; estando reservada su provisión a esta clase de funcionarios pertenecientes a la Subescala de Secretaría-Intervención.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr.

Consejero de Agricultura y Desarrollo Rural de la Junta de Extremadura en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente Resolución, pudiendo presentarse ante este Centro Directivo o ante el órgano competente para resolverlo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponer.

La presente Resolución deberá ser comunicada a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio para las Administraciones Públicas y publicada en el Diario Oficial de Extremadura y Boletín Oficial del Estado según establece el artículo 9 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Mérida, a 24 de octubre de 2007.

El Director General de Administración Local,
ANICETO GONZÁLEZ SÁNCHEZ

CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa “Fundación Hospital de San Antonio”. Asiento 44/2007.

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa FUNDACIÓN HOSPITAL DE SAN ANTONIO, con código informático 0601642, suscrito el 27-3-2007 por la dirección de la Empresa, de una parte, y por las Delegadas de Personal, en representación de los trabajadores, de otra, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

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

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, a 11 de octubre de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL SAN ANTONIO

2007-2008

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los Centros de trabajo de la empresa HOSPITAL SAN ANTONIO en la provincia de Badajoz, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia, y regulan las relaciones laborales entre la empresa HOSPITAL SAN ANTONIO y el personal que presta sus servicios en dichos Centros de trabajo.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena en HOSPITAL SAN ANTONIO en la provincia de Badajoz, ya establecidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia mediante contrato y relación laboral.

2. De acuerdo con cuanto antecede, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

a) La actividad que se limite al desempeño del cargo de Patrono de HOSPITAL SAN ANTONIO de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

b) 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 2 años, desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008. Su entrada en vigor comenzará el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento del mismo. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el presente Convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo.

Artículo 4. Suprimido en el Acta del 27/03/2007.

Artículo 5. Suprimido en el Acta del 27/03/2007.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobasen o invalidasen algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria del convenio colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio en los términos necesarios para la completa eficacia del mismo, en caso contrario se someterá el tema a la ASEC.

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 seis personas: tres elegidas por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos, y tres por el Patronato de HOSPITAL SAN ANTONIO. 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 cualquiera de los miembros no pueda asistir. Para la adopción de acuerdos deberá contarse con la asistencia de al menos dos representantes de los trabajadores y otros dos representantes de la empresa.

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. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS. De acuerdo con lo previsto en la Resolución de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la C.A. de Extremadura de fecha 16.3.98 y publicada en el D.O.E. de 16.4.98, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura, las partes intervinientes en el presente Convenio se someten al contenido del mismo, según lo establecido en las Estipulaciones Segunda y Tercera y artículos 6 y siguientes del Reglamento.

El procedimiento se substanciará a través del Servicio de Mediación y Arbitraje reglamentariamente previsto.

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.

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 y 2 del presente Convenio Colectivo.

Corresponde al Patronato del HOSPITAL SAN ANTONIO la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos humanos, su organización, dirección y control y la verificación y evaluación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente. Se oirá al Comité de Empresa, o delegadas de personal que 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.

Artículo 9. Ingresos y vacantes.

1. Las vacantes que se produzcan en el HOSPITAL SAN ANTONIO 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, podrán ser cubiertas por los trabajadores de la misma que hayan manifestado su voluntad de cambio de puesto de trabajo y que, a juicio del Patronato reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo. Se informará a los delegados de personal del procedimiento que en cada caso se establezca para materializar la provisión citada.

2. A los efectos indicados en el apartado precedente, la empresa, se compromete a publicar y comunicar al Comité de Empresa o delegados de personal todas las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como la provisión 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 se 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 por escrito al Comité de Empresa o delegadas de personal.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva del Patronato 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, que emitirá informe con carácter previo a la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o a la modificación de los ya existentes, en el plazo máximo de quince días naturales.

Artículo 11. Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades del Patronato de la Empresa:

1. (Suprimido por el Acta del 27/03/2007).
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.
4. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de los trabajadores con una antelación de treinta días a la fecha de efectividad. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional, siempre que así lo decida la empresa.

Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

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

1. El de ocupación efectiva.
2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.
3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

5. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 14. Obligaciones de los trabajadores.

1. El trabajador estará obligado a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo 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 de dirección. 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. Turno diurno. 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 1.840 (48 semanas x 40 horas = 1.920 horas — 80 (2 semanas x 40; de los 14 festivos) = 1.840 horas anuales de trabajo efectivo en turno diurno para el año 2007.
2. Turno nocturno. Se establece una jornada en cómputo anual para el turno nocturno que se fija en 1.532,5 (365 días — 30 de vacaciones = 335/2 (trabajan en días alternos) = 167,5 noches — 14 festivos = 153,5 noches trabajadas x 10 horas por turno de noche = 1.535 horas anuales de trabajo efectivo.
3. Turno rotatorio. El actualmente establecido, es decir, la jornada será en turnos de mañana, en horario de 8 a 15 horas; de tarde, en horario de 15 a 22 horas; y de noche, de 22 a 8 horas.
4. Los trabajadores dispondrán de una pausa de 25 minutos seguidos en el transcurso de su jornada laboral siempre que ésta sea superior a 6 horas, computadas como trabajo efectivo, estableciéndose dos turnos de descanso con el fin de que los pacientes o usuarios no queden desatendidos.
5. La Dirección de Hospital San Antonio establecerá las planillas en función de la actividad asistencial teniendo en cuenta los diferentes grupos profesionales recogidos en el Capítulo VIII. Dichas planillas tendrán carácter mensual y se darán a conocer con 30 días de antelación a los trabajadores y sus representantes; todo el

personal disfrutará del descanso semanal en domingo cada 4 semanas de la forma más equitativa posible, de acuerdo con el calendario establecido. Se entregará una copia sellada de las planillas a cada trabajador y a los delegados de personal.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

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

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.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, dentro de los términos establecidos en el presente Convenio, y por lo que se refiere al año 2007, se retribuirán éstas con un incremento del 75%. Podrá valorarse la compensación mediante descanso, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa, incrementando asimismo el tiempo en un 75%.

Artículo 17. Vacaciones.

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

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán dentro del periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre.

Los trabajadores disfrutarán las vacaciones en dos periodos de quince días naturales. En los contratos temporales de duración determinada, no superiores al año, las vacaciones serán retribuidas económicamente al vencimiento de la relación laboral.

El calendario de vacaciones se aprobará con una antelación de tres meses, estableciéndose el mismo para todos los turnos. Para la configuración del calendario citado se tendrá en cuenta un sistema rotatorio de turno de vacaciones que valorará los factores siguientes:

a) El primer año se elegirá el mes de vacaciones por antigüedad en la empresa.

b) A partir del segundo año se rotará en el disfrute, de forma que quien haya solicitado un año el periodo correspondiente al mes de julio, opte a disfrutar el agosto siguiente, y así sucesivamente.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamento, atendiendo las necesidades del servicio.

Si durante el periodo de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso 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 dicha situación, si ello fuera posible, 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 continuación se relacionan y por la duración que se indica:

a) Quince días naturales por contraer matrimonio o registrarse en el Registro de Parejas de hecho, acumulables a las vacaciones anuales. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable el cómputo comenzará a partir del primer día laborable.

b) Tres días ampliables a cuatro si el hecho aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 100 kilómetros en caso de nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y/o pareja de hecho del trabajador/a. El permiso correspondiente podrá disfrutarse de forma discontinua por mutuo acuerdo.

c) Dos días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.

d) Dos días consecutivos por traslado de domicilio habitual, acumulables a la licencia por matrimonio o vacaciones.

e) Un día retribuido o cuatro días sin retribuir de asuntos propios.

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, salvo que por la trabajadora se opte por la reducción de jornada indicada en el apartado siguiente. Si ambos progenitores trabajan y el permiso lo disfruta el padre, deberá justificar documentalmente mediante certificado de empresa que la madre no lo disfruta.

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 o pareja de hecho, 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 deba 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.

a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido 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.

b) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a una hora de reducción de su jornada diaria, que podrá usar también de forma fraccionada o acumulada para su disfrute semanal o mensual. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. Podrá sustituir el permiso al que se refiere el punto f) del apartado precedente por una reducción en media hora de su jornada, al principio o al final de la misma.

c) Como medida de fomento de empleo, todas las reducciones de jornada por motivos familiares deberán ser suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones, excepto en los servicios administrativos y en situación de baja ocupación, entendiéndose por esta última aquélla que se sitúe por debajo del 50%.

Artículo 19. Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.

I. Suspensión del Contrato de Trabajo. Con carácter general se estará a lo dispuesto para la suspensión del contrato de trabajo en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo especificado en los apartados siguientes, los supuestos de suspensión temporal de contrato de trabajo, llevarán aparejadas en general las siguientes consecuencias:

a) Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.

b) Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social, salvo objeción legal.

c) Derecho absoluto al reingreso al término de la suspensión.

d) Cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa.

Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopción o acogimiento de menores de seis años o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En caso de que la situación de adopción o acogimiento coincidiera con el periodo establecido para las vacaciones, dicho periodo de suspensión por adopción o acogimiento podrá ser disfrutable con posterioridad a las mismas.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando el periodo de suspensión coincida con el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Como medida de fomento del empleo, todas las suspensiones por maternidad serán suplidas obligatoriamente por nuevas contrataciones.

2. Excedencia voluntaria. El trabajador/a 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 periodo no inferior a seis meses y no superior a cinco años, con derecho a prórroga hasta 5 años.

La excedencia lo será con derecho a reserva y conservación del puesto de trabajo en el caso de solicitarse por tiempo inferior a dos años, debiendo reincorporarse en este caso el trabajador en la fecha de expiración de la excedencia siempre y cuando no solicite prórroga, y entendiéndose en otro caso producido a todos los efectos el abandono del puesto de trabajo.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo no computará a efectos de antigüedad, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, y tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, con arreglo al artículo 46.3 del ET.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. No se concederá excedencia voluntaria a quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave, o sometidos a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución del mismo.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de la misma, y por escrito.

La reincorporación deberá ser solicitada con dos meses de antelación a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

3. Excedencia forzosa. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho a situarse en

excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula la legislación laboral común vigente.

En el caso de excedencia para atender el cuidado de un familiar, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del ET.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad en la empresa.

4. El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta por enfermedad. De no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitara excedencia voluntaria.

Todo lo regulado anteriormente sobre permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 20. Igualdad de sexos.

Todas las condiciones que se pactan en este Convenio en materia de retribución afectarán por igual a ambos sexos y sin discriminación alguna.

Artículo 21. 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. Antigüedad (2 Trienios del 5% y Quinquenios del 10% con un máximo del 50% del Salario Base).
3. Complemento del Puesto de Trabajo (12 pagas).
4. Gratificaciones (14 pagas).
5. Complemento de Nocturnidad (50% sobre el salario).

Artículo 22. Otras retribuciones.

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

Artículo 23. 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 llevará a cabo distribuida en doce mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias previstas en el artículo anterior.

Artículo 24. Complementos.

1. Complemento de Puesto de Trabajo.

Retribuye la responsabilidad propia de la categoría profesional a la que se pertenece.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en 12 mensualidades ordinarias.

2. Gratificaciones.

Su percepción se llevará a cabo en igual cuantía y número de pagos (14) para todos los trabajadores.

3. Cláusula de carácter económico.

En el caso y sólo en el caso de que anualmente la diferencia entre gastos e ingresos de la Fundación arrojará un remanente positivo para la empresa, una vez conocido el mismo, se procederá al reparto entre los trabajadores del 8% de dicho remanente. Dicho reparto se efectuará linealmente entre los trabajadores que sean fijos en la empresa a fecha 31 de diciembre del año al que corresponda tal excedente, y siempre de forma directamente proporcional al tiempo trabajado por cada uno de ellos en el ejercicio finalizado. El pago de dicha gratificación podrá prorratearse mensualmente hasta el 31 de diciembre del año en curso. La presente cláusula no tendrá vigencia ni será de aplicación en caso de que la Fundación registre pérdidas.

Artículo 25. Pluses.

Nocturnidad:

A los efectos de lo dispuesto en el presente Convenio, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las ocho de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Salvo pacto en contra.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El importe del Plus de Nocturnidad será el equivalente al 50% del Salario Base del Convenio.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Se estará a lo previsto en el presente Convenio, en su artículo 16, abonándose en su caso dentro del mes siguiente a aquel en el que se efectuaren o siendo compensadas por descansos, de mutuo acuerdo con la Empresa.

Artículo 27. 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 julio y diciembre, que se percibirán en el transcurso de la segunda quincena de los referidos meses (antes del día 20 del mes que corresponda).

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

Artículo 28. Complementos por incapacidad temporal.

En casos de incapacidad temporal, cuando la misma derive de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario Base y Antigüedad durante los 3 primeros días de la baja. En caso de que la incapacidad temporal proviniera de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario y Antigüedad desde el día siguiente a la baja.

Artículo 29. 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 del trabajador, debidamente desglosados 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, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina, en el plazo de 5 días siguientes a su vencimiento.

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 30. 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, y siempre que previamente quede firmado por el trabajador el correspondiente documento justificativo del percibo de dicho adelanto o anticipo efectuado.

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 31. Promoción y Formación Profesional.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la Empresa colaborará 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 32. Grupos de clasificación y categorías profesionales.

Los trabajadores de Hospital San Antonio, se clasifican de acuerdo con los grupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I. Personal directivo:

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

Grupo II. Personal Sanitario:

II.1. Titulados/as Superiores.

1.1. Médico.

1.2. Farmacéutico/a.

II.2. Titulados/as grado medio.

2.1. DUE, ATS, y Matrona.

2.2. Fisioterapeuta.

2.3. Terapeuta Ocupacional.

II.3. Personal Técnico Titulado

3.1. Personal Técnico Especialista

3.2. Auxiliar de Enfermería

Grupo III. Personal no Sanitario:

III.1. Titulado Superior y Medio

III.2. Administrativo

III.3. Cocinero

III.4. Auxiliar Administrativo

III.5. Oficial de Oficinas

III.6. Celador

III.7. Pinche

III.8. Lavandera

Artículo 33. 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 Diversos

Artículo 34. Definición general.

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 asignan 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 o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo Administrativo.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Diversos 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 diverso, que no pueden ser consideradas ni asistenciales ni administrativas.

Artículo 35. Clasificación del personal por su cargo.

En razón al cargo confiado el personal directivo y de supervisión, cuya actividad queda regulado por este Convenio, se clasifica en:

- De mando superior.
- De mando intermedio.

Se considera personal de mando superior aquel al que se le han confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Director Gerente, 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 aquel al que se le han 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 del segundo nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del Centro Asistencial.

Artículo 36. 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 37. 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 38. 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 los que fueron contratados.

Artículo 39. 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 40. 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 41. Contenido funcional de los puestos de trabajo.

41.1. 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.

41.2. 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.

41.3. 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.

41.4. TÉCNICOS TITULADOS NO DIPLOMADOS:

Son 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.

I. 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 Técnico Superior. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación.

2. Auxiliar de Enfermería. Este puesto puede desempeñarse en:

- Unidades de Consultas Externas.
- Unidades de Hospitalización.
- Unidades de Exploración.
- Unidades de Tratamiento.

Según el destino al que cada trabajador esté asignado, podrá realizar todas o algunas de las siguientes tareas:

- Colaborar en el trabajo asignado al personal técnico sanitario, acatando y ejecutando las órdenes emanadas de sus superiores.
- Acoger y orientar a los usuarios, recoger volantes y documentos, realizar en general todas aquellas actividades que, sin tener carácter profesional específico, facilitan la función del técnico correspondiente.
- Ayudar a los pacientes en su higiene personal y sus necesidades, tanto de tipo fisiológico como motriz.
- Preparar y disponer el material y útiles necesarios, recogiendo el utilizado y enviando la ropa usada a la lavandería. Realizar la limpieza del material y/o aparatos clínicos en uso en las dependencias donde está destinado.
- Ayudar al Técnico cuando fuere preciso, en la práctica de curas, aplicaciones medicamentosas, realización de exploraciones, etc.
- Preparar y distribuir el alimento y/o bebida a los usuarios. Cuando el estado del paciente lo requiera, le administrará los alimentos.
- Hacer las camas de los usuarios, excepto cuando por el estado del paciente corresponda hacerlo al técnico.
- Recoger cuando el personal Técnico se lo indique los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del paciente.
- Comunicar al Técnico responsable los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los pacientes sobre su sintomatología.
- Realizarán excepcionalmente, especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su urgencia o afecta-

ción del normal desarrollo de las actividades sanitarias así lo aconsejasen, pudiendo ayudarse en las mismas de celadores.

— Y en general aquellas actividades que no habiéndose especificado estén incluidas en el ejercicio de su profesión y preparación técnica.

3. 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.

4. Auxiliar Administrativo: Efectúan tareas rutinarias administrativas para las cuales no hace falta tener un alto nivel de cualificación.

41.5. PERSONAL NO TITULADO NO ASISTENCIAL:

1. Mecánica sanitaria: engloba los puestos denominados camarera de planta, limpiadora etc.

1) Limpiadora.

— Colabora con el personal sanitario ejecutando las tareas de limpieza.

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

2) Lavandera.

— Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

3) Cocina.

3.1. Cocinero.

— Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

3.2. Pinche.

— Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

4) Oficiales de oficios diversos (Electricistas, Fontaneros, Carpinteros, etc.).

— Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

41.6. PERSONAL NO TITULADO ASISTENCIAL:

1. Celadores.

— Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

Artículo 42. Clasificación del personal por su permanencia.

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

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

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

C) Personal temporal: aquel que se contrata para realizar trabajos de carácter temporal o eventual por circunstancias de la producción. Dadas las especiales características de la actividad de ésta empresa, el contrato temporal de duración determinada eventual por circunstancias de la producción (art. 15.1,b del ET) podrá tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.

D) Contrato por obra o servicio determinado (art. 15 del ET).

Artículo 43. 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 categoría y periodo de prueba. No será obligatoria la forma escrita cuando se concierten contratos eventuales por circunstancias de la producción de duración no superior a 4 semanas.

Artículo 44. Periodo de prueba

Se establecen los siguientes:

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

Las situaciones de incapacidad, maternidad o adopción y acogimiento interrumpen el cómputo del periodo de prueba, siempre que lo acuerden las partes: trabajador y empresa.

Artículo 45. Baja voluntaria de los trabajadores.

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

El periodo de preaviso de los trabajadores para causar baja voluntaria en la empresa queda establecido en:

- Dos meses para los licenciados.
- Un mes para Diplomados.

— Quince días para el resto del personal.

En caso de incumplimiento de dicho plazo la empresa podrá descontar de la liquidación final del trabajador el importe salarial equivalente a los días por los que no se haya cumplido dicho plazo.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y REUNIÓN DE TRABAJADORES

Artículo 46. El Comité de Empresa/Delegadas de personal.

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 probable 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 delegadas de personal estará presente en el momento de la firma del finiquito, cuando así lo solicite el trabajador afectado.

a.5. Registro de trabajadores:

El presidente del Comité de Empresa o delegadas de personal 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 periodo 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 mensualmente 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 al estado de las cotizaciones a la Seguridad Social, a través de los TCI y TC2, de los que se proporcionaran fotocopias todos los meses.

a.10. Absentismo 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 y evaluación de riesgos de los distintos servicios.

a.11. Pago de salarios por sistema diferente al efectivo:

Deberá comunicar previamente al Comité de Empresa, o delegadas de personal cuando el empresario abone los salarios por método distinto al habitual, sea mediante talón bancario, abono en cuenta corriente o libreta de ahorros, transferencia o cualquier otro sistema a través de bancos o cajas de ahorro.

a.12. Movilidad geográfica:

Se comunicará al Comité de Empresa o delegadas de personal con una antelación de 30 días.

a.13. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Se dará copia al Comité de Empresa o delegadas de personal de los escritos de preaviso de despido en los casos de los art. 52 y 53 del ET.

b) El Comité de Empresa o delegadas de personal será informado y emitirá informe:

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

Deberá conocer y emitir informe de todos 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 geográfica (traslados colectivos):

Con carácter previo a la notificación de traslado, se abrirá un periodo de consultas no inferior a 30 días.

b.5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

Se abrirá un periodo de consultas no inferior a 30 días.

b.6. 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 periodo de consultas, acompañando toda la documentación precisa para acreditar las causas del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

c) Otros derechos, obligaciones y garantías:

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.

Artículo 47. 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.

Las delegadas de personal dispondrán de un crédito horario de 20 horas mensuales cada uno, con este crédito se podrá constituir una bolsa de horas que podrá utilizar cualquiera de entre las delegadas previa aceptación de los demás miembros.

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 48. Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes 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 y de quienes sean los asistentes a las reuniones sin ser trabajadores de la empresa. El personal deberá garantizar en esta situación el mantenimiento de los servicios.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 49. 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 apertura de expediente por faltas graves o muy graves será notificada al Comité de Empresa o delegadas de personal.

Artículo 50. Gradación 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, salvo que causen un perjuicio a la Empresa o a los pacientes, en cuyo caso la falta será grave o muy grave.

b) (Suprimido por Acta del 24/11/2006).

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) (Suprimido por Acta del 24/11/2006).

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

f) No comunicar o hacer llegar a la empresa en tiempo y forma los partes de baja, confirmación y alta en los plazos legalmente establecidos para ello.

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 cuarenta minutos.

b) La inasistencia injustificada de un día.

c) (Suprimido por Acta del 24/11/2006).

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la 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 y anomalías observados en los útiles, herramientas o 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 en el trabajo por primera vez.

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 por primera vez.

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.

q) La inasistencia injustificada al trabajo o el abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso sería considerada falta muy grave.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada a la entrada del trabajo de seis días en un periodo de seis meses, o de doce días en un periodo de 1 año, fehacientemente advertida por escrito y siempre inferior a veinte minutos.

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 por escrito.

h) (Suprimido por Acta del 15/12/2006).

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 tres veces.

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.

l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

m) La reincidencia en la embriaguez 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 un periodo de un año.

n) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

Artículo 51. 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 y suspensión de empleo y sueldo de hasta siete días.

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de treinta días a dos meses, traslado a Centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y 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, seis o doce meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 52. Tramitación y prescripción.

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

Para la imposición de sanciones por falta graves y muy graves 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 consideren 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 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 53. 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 54. 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.

Artículo 55. 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 por año y calzado.

Artículo 56. Protección de radiaciones.

En esta materia se dará cumplimiento por la empresa a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 783/2001 por el que se aprueba al reglamento sobre radiaciones ionizantes.

Artículo 57. Revisión médica periódica.

Todo el personal, a su ingreso en el Hospital 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 solo 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 el 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 de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. En caso de que el trabajador no preste su consentimiento para la revisión médica, se obliga a firmar el correspondiente documento de negación para justificación de la empresa.

Artículo 58. Protección a la maternidad.

58.1. 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 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.

58.2. 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 puestos de trabajo exentos de riesgo 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 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.

58.3. 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 la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

58.4. 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.

58.5. En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, la empresa abonará complementaria-

mente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 75% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

58.6. Como medida de fomento del empleo, todas las suspensiones por riesgo durante el embarazo o lactancia serán suplidas por nuevas contrataciones, excepto en los servicios administrativos ni en situación de baja ocupación entendiéndose por ésta última aquella que sitúe por debajo del 50%.

Artículo 59. 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.

Artículo 60. Despido y extinción del contrato.

La empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contrato en los siguientes casos:

— La de los trabajadores y trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

— La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión y la de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ellas. En cualquier caso se estará a lo dispuesto en la futura Ley de Igualdad.

Disposición adicional.

En lo no contenido en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativas reguladoras de las garantías establecidas en estas materias.

ANEXO I CLÁUSULA DE GÉNERO NEUTRA

En todas aquellas referencias a la expresión “trabajadores” que figuran en este Convenio se entenderá que la misma queda referida indistintamente a trabajadores y trabajadoras.

ANEXO II

Dado el paralelismo entre la negociación de este Convenio y la tramitación y publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de

Igualdad, si lo convenido en algún artículo del texto de este Convenio contraviniera o fuera insuficiente respecto de alguna norma establecida en dicha Ley, se estará a lo que ésta disponga y por tanto, lo opuesto o acordado por debajo de la misma no será de aplicación.

Por la representación de los trabajadores:

Dña. María Soledad Sánchez Pajuelo (delegada de personal).

Dña. Josefa Gómez-Valadés Sánchez (delegada de personal).

Dña. María Victoria Morcillo Lozano (delegada de personal).

Por la representación de la empresa:

Dña. Veneranda Fonseca Ruano.

D. Manuel Caballero Sánchez.

D. Ángel Miguel Coria Martín.

CONSEJERÍA DE SANIDAD Y DEPENDENCIA

RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 2007, de la Consejera, por la que se da publicidad a los servicios de atención especializada dirigidos a las personas con discapacidad que integran el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura (MADEX), concertados en el año 2007.

El Decreto 151/2006, de 31 de julio, por el que se regula el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura (MADEX),

publicado en el Diario Oficial de Extremadura número 93, de 8 de agosto de 2006, establece el régimen jurídico para la celebración de conciertos para la prestación de servicios de atención especializada a personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Según lo previsto en el mismo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, para garantizar a todas las personas con discapacidad de la región el acceso a los servicios especializados, incluidos en el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura, podrá celebrar conciertos con aquellas entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro que presten algunos de estos servicios que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones establecidas en el Decreto.

El artículo 88 del Decreto 151/2006 dispone que el titular de la Consejería competente en materia de bienestar social publicará en el Diario Oficial de Extremadura la relación de los servicios concertados en cada ejercicio, con indicación de las entidades titulares de los mismos.

En su virtud y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

RESUELVO:

Dar publicidad a los servicios de atención especializada dirigidos a las personas con discapacidad que integran el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura (MADEX), que han sido concertados en el ejercicio 2007.

Mérida, a 1 de octubre de 2007.

La Consejera de Sanidad y Dependencia
MARÍA JESÚS MEJUTO CARRIL

Entidades	CIF	LOCALIDAD	SERVICIO CONCERTADO	Plazas / tratamientos concertados
APROSUBA 9	G-06016125	VILLANUEVA DE LA SERENA	Atención Temprana	40
APROSUBA 12	G-06061832	PUEBLA DE ALCOCER	Atención Temprana	17
APROSUBA 14	G-06216840	OLIVENZA	Atención Temprana	25
APROSUBA 13	G-06194492	VILLAFRANCA DE LOS BARROS	Atención Temprana	15