

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Ribera Sakud II, U.T.E., Ley 18/82.

ANUNCIO

Código nº 4605942

R. Elect. 7

Ref: DTETV/ggc.

Asunto: Resolución inscripción convenio Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa RIBERA SALUD II, UTE, Ley 18/82., suscrito el 6/10/2009 por la comisión negociadora formada por la representación empresarial y las secciones sindicales de U.G.T., C.S.I.F. y CC.OO. (no firman los representantes de las secciones sindicales de CEMSATSE Y S.I.M.A.P.), presentada en este Organismo con fecha 8 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 19 de octubre de 2009.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Jorge Ramos Jiménez.

RIBERA SALUD II, UTE Ley 18/82

III Convenio Colectivo de empresa

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

ARTÍCULO 1.- AMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL.

1.1 El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa "RIBERA SALUD II, UTE, Ley 18/82" —en adelante, la Empresa— y sus trabajadores y trabajadoras.

1.2 El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Ribera Salud II, UTE, Ley 18/82.

1.3 No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal funcionario, estatutario o laborales dependientes de la Administración Pública.

b) El personal directivo de la Empresa, si se encuentran unidos a la misma mediante un contrato de Alta Dirección.

c) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.

d) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.

e) Los religiosos sujetos a concierto, no vinculado laboralmente con la Empresa.

f) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

g) Las personas colaboradoras o voluntariado social.

h) El personal laboral en formación dependiente de la Administración Pública.

1.4 El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo aperturados por la Empresa en la provincia de Valencia.

ART 2.- AMBITO TEMPORAL.

2.1 El presente Convenio extenderá su vigencia para los años 2009 a 2012, ambos inclusive.

2.2 El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su publicación retro trayéndose exclusivamente los efectos económicos

desde el 1 de enero de 2009, debiendo ser publicado en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

CAPITULO II

Eficacia, Vinculación y Denuncia

ART 3.- PARTES FIRMANTES Y EFICACIA.

3.1 El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

3.2 A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, y la legislación vigente.

ART 4.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

4.1 Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

4.2 En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia.

4.3 Se considera como contenido esencial, las materias reguladas en los capítulos V, VI, VII, VIII, y XIII.

ART 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

5.1 Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de sesenta días a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 15 días a partir de la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo.

5.2 Denunciado el Convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio, el presente se mantendrá en vigor en todas sus cláusulas.

5.3 Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales, incrementándose exclusivamente en este supuesto los conceptos salariales fijados en el anexo I de este Convenio en la cuantía del 2 %.

ART 6.- PREEMINENCIA.

6.1 La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, porque las modificaciones que en el mismo se contemplan son estimadas y aceptadas, en su conjunto más beneficiosas para el personal.

6.2 En todos los pactos individuales, que se acuerden en ámbito inferior al presente, serán obligatorias y mínimas las condiciones que en el mismo se establecen, no pudiendo modificarse ninguno de sus artículos, como no sea para mejorar su contenido.

6.3 Se tendrá por nula y por no hecha, la renuncia por parte de los trabajadores y trabajadoras a cualquier condición establecida en Convenio.

ART 7.- GARANTÍA AD PERSONAM.

7.1 Las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo actuarán como mínimo indisponible por voluntad de las partes. En este sentido, se respetarán las condiciones laborales vigentes más beneficiosas al momento de la entrada en vigor del Convenio Colectivo.

7.2 Con efectos de 1 de enero de 2009, las cantidades que las trabajadoras y trabajadores perciben por el complemento personal del Art. 7 no podrán ser objeto de compensación, ni de absorción.

CAPITULO III

Comisión paritaria

ART 8.- COMISIÓN PARITARIA.

8.1 La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el apartado 8.6.

8.2 La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

8.3 La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de doce miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes, Comité de Empresa y Dirección de la Empresa. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la plantilla de la Empresa. El nombramiento de la representación sindical atenderá a los criterios de proporcionalidad en el seno del Comité de Empresa y de ser firmante del Convenio Colectivo.

8.4 El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

8.5 La Comisión Paritaria se reunirá de forma bimensual con carácter ordinario, y con carácter excepcional cuando lo solicitase cualquiera de los miembros del Comité de Empresa así como esta, en un plazo máximo de 48 horas

8.6 La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

a. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

b. Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedida la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c. La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2. Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

ART 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

9.1 Corresponde a la Dirección de la Empresa, la organización del trabajo, pudiendo establecer entre otros aspectos los sistemas de valoración, racionalización, mejora de métodos, procesos de optimización del trabajo, el establecimiento de plantillas de personal adecuados, así como todas aquellas cuestiones inherentes a la dirección de la empresa.

En este sentido, la dirección desarrollará sus facultades de organización sin perjuicio del deber de información y consulta previa que tiene hacia el Comité de Empresa.

9.2 El objetivo de la organización de la empresa es alcanzar un nivel adecuado de eficiencia de todos los servicios, en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) Planificación y ordenación de los recursos humanos.
- b) Adecuación de los recursos humanos a las necesidades del servicio.
- c) La profesionalización de las trabajadoras y trabajadores.
- d) La adecuación y valoración de los puestos de trabajo.
- e) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

f) Respetar los principios recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos que lo desarrollan.

g) La estabilidad en el empleo de la plantilla.

h) La promoción interna o mejora de empleo de sus trabajadoras y trabajadores respecto a la cobertura de las vacantes que se produzcan en la plantilla estructural.

i) La promoción a cargos directivos y mandos intermedios de las mujeres.

j) La promoción de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

k) La promoción de políticas respetuosas con el medio ambiente.

CAPITULO V

Política de contratación

ART 10.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se garantiza el carácter indefinido del 80% de la plantilla estructural, esto es el cociente entre las contrataciones indefinidas mas los contratos de este tipo suspendidos bajo el régimen de excedencia con reserva de puesto, y la contratación total excluyéndose de este computo aquellas que se efectúen para sustituir ausencias, licencias, suspensiones de contrato, interinidades, y vacaciones.

En este sentido, en la primera quincena de cada año se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre dicha garantía.

ART 11.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las necesidades de trabajo de la empresa serán cubiertas conforme a las modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de la descentralización de actividades por medio de contratos con empresas especializadas ni de la utilización de los servicios de las empresas de trabajo temporal.

11.1 Contratación por obra o servicio determinado

Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que tienen sustantividad propia como obra o servicio determinado, que podrán ser entre otros las siguientes:

- Vacaciones.

- Listas de Espera.

- Planes de Choque.

- Cubrir la ausencia temporal de los Recursos Humanos no pertenecientes a la UTE adscritos a un departamento u área de los servicios de asistencia sanitaria especializada y ambulatoria que no pueden ser cubiertos mediante contratos de interinidad, respecto a los servicios objeto de la concesión administrativa.

11.2 Contratación eventual por circunstancias de la producción o acumulación de tareas.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que podrán celebrarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuando sobrevengan puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente la plantilla fija.

11.3 Contratación indefinida a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida el porcentaje máximo de número de horas complementarias será del 60% de las horas ordinarias contratadas, siendo que, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Cuando el tiempo efectivo de trabajo de estas trabajadoras y trabajadores alcanzase el 82 % de la jornada anual, pasarán a una contratación indefinida a tiempo completo mediante novación contractual.

La jornada diaria de esta modalidad contractual se realizará de forma continua.

El pacto de horas complementarias que obligatoriamente se recogerá en el contrato de trabajo, deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario, así como su distribución y forma de realización.

El trabajador y trabajadora deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas, respetándose siempre límites en materia de jornada y descansos.

En el caso de que el contrato de trabajo a tiempo parcial se formalice con el trabajador y trabajadora en atención a la voluntad y disponibi

lidad de éste para la realización de horas complementarias, y siempre y cuando ésta circunstancia así se haga constar expresamente en el contrato de trabajo, la renuncia definitiva del trabajador a la realización de estas horas conllevará la extinción del contrato al que aquellas se vinculan, salvo que esta revocación se base y formule según se concreta por el Art. 12.5 g) del Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores que desarrollen su prestación bajo esta modalidad contractual, con una antigüedad en la empresa de dos o más años, y que tengan vigente el pacto de horas complementarias, tendrán preferencia para la cobertura de aquellas vacantes que pueden producirse a tiempo completo, siempre que corresponda a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, y que conforme a los criterios de la empresa, tenga el perfil profesional adecuado.

11.4 Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con capacidad disminuida.

La Empresa, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, por lo que a tal efecto adquiere el compromiso de tener cubiertos con dichos trabajadoras y trabajadores el número de puestos de trabajo exigidos por la normativa vigente.

CAPITULO VI

Clasificación Profesional y Carrera y Promoción Profesional

ART 12.- CLASIFICACION PROFESIONAL, CARRERA Y PROMOCION PROFESIONAL Y FORMACION.

12.1 La clasificación profesional se atempera a las categorías fijadas en la siguiente tabla.

TABLA CATEGORIAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO
AUXILIAR ENFERMERIA
CELADORA/CELADOR
CONDUCTORA/CONDUCTOR
ENFERMERA/ENFERMERO
FACULTATIVA/FACULTATIVO
FISIOTERAPEUTA
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR
LOGOPEDA
MATRONA/MATRON
MEDICA/MEDICO
OPTOMETRISTA
PSICOLOGA/O PSICOLOGA/O PIR
RESPONSABLE ALMACEN
RESPONSABLE SECCION
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO

12.2 En el marco del derecho a la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras, estos comunicarán a la empresa aquellas titulaciones, estudios, etc. que antes y durante la relación laboral pudieran alcanzarse, con el fin de poder proponer su promoción, si concurren las razones organizativas necesarias que la justifique, a una categoría que se adecue a la titulación obtenida para lo que deberá superar un periodo de prueba.

12.3 Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de superior categoría por un periodo de 12 meses de forma continuada o fraccionada podrán instar su ascenso siempre que exista una vacante y cuente con el informe favorable de la dirección competente.

12.4.- La Comisión de Formación se constituirá en el plazo de 3 meses desde la firma del Convenio Colectivo y tendrá los siguientes objetivos:

- Adaptación del titular al puesto de trabajo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y el puesto de trabajo.
- Especialización en sus diversos grados en alguna materia del propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por los de títulos académicos vinculados a la actividad sanitaria.
- Adaptar la mentalidad del trabajador hacia una dirección participativa.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y trabajadoras que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de riesgos laborales y promoción de hábitos saludables.
- Favorecer el acceso de las trabajadoras y trabajadores a categorías superiores y puestos directivos.

12.5 La carrera y el promoción profesional se encuentran regulados en el acuerdo marco sobre carrera y promoción profesional de Ribera Salud II, UTE., Ley 18/82 firmado el 2 de mayo de 2007, y publicado en el B.O.P. en fecha de 4 de julio de 2007, a cuyos efectos normativos y económicos las partes se remiten por estar plenamente vigente.

CAPITULO VII

Sistema de trabajo, horario, descansos semanales y vacaciones

ART 13.- SISTEMA DE TRABAJO.

13.1 El personal de la empresa prestará sus servicios, entre otros, en los siguientes sistemas de trabajo:

- Turno Rodado Nocturno (TRN): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de planillas de tres turnos en horario completo y alterno de mañana, tarde y/o noche o cualquiera de sus combinaciones.

- Turno Rodado Diurno (TRD): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario alterno de mañana y tarde.

- Jornada Fija Diurno (JFD): Afectará a aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañanas o de tarde, o bien en jornada partida diurna

- Turno Especial A (TEA): Afectará aquellas trabajadoras y trabajadores que prestan habitual y preferentemente sus servicios en horario de mañana o de tardes o cualquiera de sus combinaciones y además efectúan jornada complementaria, con o sin ampliación de su jornada diaria para la realización de las mismas en el marco de la jornada ordinaria anual.

- Turno Especial B (TEB): Afectará aquellas trabajadoras y trabajadores que han sido contratados exclusivamente para la realización de jornada complementaria, siendo esta su jornada habitual.

13.2 Si la empresa por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas precisara asignar al personal a otros sistemas de trabajo de los aquí regulados, se informará previamente con una semana al comité de empresa si la modificación afectará a menos de 20 trabajadores y trabajadoras; sensu contrario, si afectara a más de 20 trabajadores y trabajadoras esta deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no inferior a 10 días, sin que fuese necesario alcanzar acuerdo alguno para su implantación. Y sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponderle a los afectados.

13.3 Así mismo los representantes de los trabajadores y trabajadoras serán informados de los cambios que puedan producirse en los servicios en los que a instancia de los trabajadores y trabajadoras se implante un nuevo sistema de trabajo y este haya sido consensuado con la empresa.

ART 14.- HORARIO DE TRABAJO.

Los trabajadores y trabajadoras podrán prestar sus servicios, entre otros y a modo de norma general, en alguno de los siguientes horarios:

- De 8 a 15 horas –mañana-.
- De 9 a 14 horas y de 15 a 18:30 horas.

- De 15 a 22 horas –tarde-.
- De 22 a 8 horas –noche-.
- De 9 a 21 horas.
- De 21 a 9 horas.

ART 15.- JORNADA DE TRABAJO.

15.1 La jornada desarrollada por los trabajadores y trabajadoras tendrán exclusivamente la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

15.2 Se establece la siguiente jornada máxima anual efectiva de trabajo para los distintos sistemas de trabajo:

Sistema de Trabajo	Año 2010	Año 2011	Año 2012
TRN	1.681	1.667	1.646
TRD	1.753	1.746	1.739
JFD	1.763	1.756	1.749
TEB	1.820	1.820	1.820
TEA	1.850	1.850	1.850

Los trabajadores y trabajadoras adscritos a los sistema TEA y TEB en ningún caso superarán la fijada en el Estatuto Marco.

15.3 A fin de visualizar la reducción de la jornada de los trabajadores y trabajadoras adscritos de forma permanente a los sistemas de trabajo TRN, y TRD y garantizar la efectividad de la jornada, así como para la adecuación de la misma por el trabajador, en el mes de septiembre aquellos trabajadores y trabajadoras que conforme a la planilla inicial suministrada por la empresa, se encontrasen por encima de la jornada efectiva anual teórica, recibirán de la empresa una nueva planilla respetando la jornada anual efectiva que garantice a 31 de enero los descansos necesarios para adecuar la jornada efectiva a la jornada efectiva de Convenio Colectivo que se denominará jornada compensatoria.

Cuando la jornada compensatoria reconocida se difiriese al primer mes del año siguiente, serán computados como jornadas efectivas del año de destino.

En este mismo sentido, aquellos trabajadores y trabajadoras adscritos de forma permanente a los sistemas de trabajo JFD garantizarán la reducción de jornada principalmente con la exoneración de tardes.

15.4 La jornada anual pactada podrá distribuirse a lo largo del año, siempre que se respeten los descansos que marque la legislación vigente y el presente convenio colectivo.

15.5 La duración de la jornada diaria podrá superar las nueve horas y no exceder de doce, salvo aquellos trabajadores y trabajadoras que por su sistema de trabajo realicen jornada complementaria, y en todo caso con respeto al descanso entre jornadas.

El trabajador y la trabajadora tendrá derecho a disfrutar 15 minutos de descanso cuando la duración de la jornada diaria continuada excede de seis horas, éste descanso se repetirá tantas veces al día como turnos de trabajo se reiteren.

No obstante, sólo tendrán la consideración de jornada efectiva los primeros 15 minutos de descanso en un módulo de 24 horas. Cada 6 horas en una jornada de 12 devengará 15 minutos de descanso con valor de tiempo efectivo de trabajo

15.6 En aquellos servicios en los que se preste una atención continuada y con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario, adicionalmente a la jornada ordinaria efectiva anual se desarrollará una jornada máxima conjunta a esta que se denominará complementaria, que en su conjunto y promedio en computo semestral no superará las 48 horas semanales de trabajo efectivo.

El trabajador y la trabajadora adscritos al turno TEA, tendrá la opción de solicitar la reducción de la realización de jornada complementaria hasta un tercio de estas, a partir de los 50 años. En el supuesto de que la empresa concediere tal reducción y dado que ello provocará una necesidad asistencial y organizativa, dicha reducción podrá ser cubierta por cualquier otro trabajador que de forma voluntaria manifieste por escrito su adscripción a una jornada especial con un límite máximo de 150 horas al año. Tendrá la consideración de jornada especial aquella que supere la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y de la complementaria, la cual se abonará proporcionalmente al tiempo efectivo realizado a precio de modulo de 17 horas de jornada complementaria.

15.7 Aquellos trabajadores y trabajadoras que no lleguen al cómputo anual antes referido no adeudarán jornada a la empresa.

ART 16.- RÉGIMEN DE DESCANSOS

16.1 La jornada anual pactada se distribuirá a lo largo del año, respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas, es decir, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, transcurrirán como mínimo 12 horas de descanso y de 24 horas tras la salida de noche que se considerarán en su totalidad como descanso entre jornada.

En el supuesto que por razones asistenciales no se hubiesen podido disfrutar de los periodos mínimos de descanso diario y semanal, se tendrá derecho a su compensación mediante el sistema de descansos alternativos fijados por la legislación vigente.

El trabajador y trabajadora adscrita de forma permanente al sistema de trabajo TRN en jornada de doce horas diarias, entre una jornada y otra concurrirán 24 horas entre el final y el inicio de la siguiente jornada dentro de la cual se integrarán las 12 horas de descanso entre jornadas.

16.2 Los días 18 de marzo, 24 y 31 de Diciembre serán computados como siete horas efectivas de trabajo aún cuando el trabajador no preste sus servicios a fin de compensar los festivos trabajados; por el contrario aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios esos días percibirán por ello la compensación fijada en el Anexo IV.

16.3 Tendrán la consideración de jornada efectiva la jornada de mañana, tarde y noche que recaigan sobre los antes mencionados días.

ART 17.- JORNADA NOCTURNA.

17.1 Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, su abono se concreta en el Anexo III

17.2 La jornada nocturna, se realizará de modo que las noches sean alternas.

ART 18.- VACACIONES.

18.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración de 1 mes y en caso de fraccionarse de 30 días. Las vacaciones deberán ser disfrutadas entre los meses de julio a septiembre, salvo que las partes de mutuo acuerdo concreten otro periodo. La empresa deberá concretar las vacaciones antes del 1 de mayo, debiendo ser solicitadas por el trabajador y la trabajadora antes del 28 de febrero.

18.1 bis En supuesto que antes de disfrutar el trabajador sus vacaciones, este iniciara un proceso de Incapacidad Temporal y exclusivamente para este caso, los días que coincidan con el periodo de vacaciones no consumirán estas. A fin de garantizar su disfrute, la empresa notificará en qué otro periodo del año natural se disfrutará las mismas. No obstante, si esto no fuera posible por causas asistenciales o por continuar la incapacidad, se acumulará a las vacaciones del año siguiente.

Esta mejora se garantiza siempre que el criterio del Tribunal Supremo no sea alterado, en ese caso se estará al mismo.

18.2 En el supuesto que a iniciativa de la empresa y de conformidad con el trabajador, el periodo vacacional se disfrute en periodo distinto al antes señalado, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a 33 días ininterrumpidos de vacaciones, o a 18 y 15 días respectivamente, ello no incidirá en la dinámica de turno de vacaciones en los años sucesivos.

18.3 Los turnos de vacaciones se planificarán por cada servicio, de forma que queden garantizados tanto la atención y servicios adecuados, como rotación de todas las trabajadoras y trabajadores por cada uno de los meses establecidos como periodo vacacional.

18.4 En el supuesto que durante el disfrute de vacaciones, el trabajador y la trabajadora fuese hospitalizado por alguna de las causas contempladas en el catálogo de prestaciones sanitarias, y dentro del campo de aplicación de la LGSS y disposiciones reglamentarias, será compensado por igual número de días con licencia retribuida, fijándose las fechas de mutuo acuerdo. En caso de disconformidad, cada parte concretará el 50% del total de días de disfrute.

18.5 Los trabajadores y trabajadoras que hayan ingresado con posterioridad del 1 de enero y cesen antes del 31 de diciembre tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año natural que corresponda, a razón de 2,5 días por mes trabajado. En el cómputo global de los días de vacaciones a disfrutar, la fracción que pudieran producirse se redondeará por exceso.

18.6 Aquellas trabajadoras y trabajadores con contrato de interinidad que cubran por un periodo superior a 6 meses alguna baja temporal tendrán preferentemente derecho a disfrutar de sus vacaciones y no ver compensados económicamente las mismas. No obstante, el trabajador y trabajadora podrá optar por la compensación económica.

18.7 Los trabajadores y trabajadoras iniciarán su periodo vacacional y se reincorporarán respetando la planilla.

CAPITULO VIII

Régimen Retributivo

ART 19.- ESTRUCTURA DEL SALARIO.

19.1 La retribución del personal comprendido en el ámbito de este Convenio estará constituida por los conceptos retributivos contenidos en el Anexo I.

19.2 El salario anual se abonará distribuido en catorce pagas, doce de las cuales corresponderán a las mensualidades del año y las dos restantes a sendas pagas extraordinarias con ocasión del estío y de las fiestas de Navidad. Siendo abonadas estas antes de finalizar el mes de junio y diciembre respectivamente.

19.3 Todas las pagas serán abonadas mediante transferencia a la cuenta bancaria que cada uno de las trabajadoras y trabajadores designe al efecto.

ART 20.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

20.1 La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la de Navidad entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

20.2 Cada paga extraordinaria estará configuradas por la suma del Salario Base y el Complemento Destino.

CAPITULO IX

Licencias, permisos y excedencias

ART 21. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador y la trabajadora previo aviso y justificación, podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

21.1. El día necesario o, en su caso la noche previa, si la prueba se realizara antes de las 12 horas, para la realización de exámenes finales o que eliminen materia, oposiciones o pruebas de acceso a mayores de 25 años, todos ellos estudios reglados.

21.2. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

21.3. Los trabajadores podrán acceder a la acción formativa interna de la Compañía de las que, las 7 primeras horas para el año 2010, las 14 primeras horas para el año 2011, las 21 primeras horas para el año 2012 computarán como jornada efectiva de trabajo.

21.4. El trabajador y trabajadora podrá disfrutar, por jornadas completas de 5 días de libre disposición para los años 2009 y 2010, y de 6 días de libre disposición para los años 2011 y 2012, que en ningún caso computará como jornada efectiva de trabajo. No obstante en el año 2012, los tres últimos días de libre disposición serán computados como jornada efectiva de trabajo.

Por otro lado, no obstante aquellos trabajadoras y trabajadores adscritos de forma permanente al sistema de trabajo TRN y siempre que en el año natural hayan realizado efectivamente 55 o mas noches, los trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de un día adicional, esto es para el año 2010 de 6 días de libre disposición, y para los años 2011 y 2012 de 7 días que en ningún caso computará como jornada efectiva de trabajo. No obstante en el año 2012, los tres últimos días de libre disposición serán computados como jornada efectiva de trabajo.

Cada día de libre disposición corresponde a 8 horas de duración y se disfrutarán por jornadas completas, compensándose el remanente restante de una sola vez en una jornada.

ART 22.- PERMISO NO RETRIBUIDOS.

El trabajador y trabajadora, causará baja en Seguridad Social, mientras se encuentre en esta situación, no siendo computable a los efectos de antigüedad.

Se concederá permiso no retribuido en el siguiente supuesto:

22.1. Permiso para colaborar en programas de cooperación y ayuda humanitaria por tiempo no superior a tres meses.

22.2. El permiso antes descrito podrá ser limitado por la empresa, si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

ART 23.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

23.1 El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, encontrándose en activo, podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

23.2 La licencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna, quedando en suspenso todos los derechos y obligaciones, no computando dicho periodo a efectos de antigüedad.

23.3 La solicitud de excedencia voluntaria se cursará por escrito con una antelación de al menos 15 días a la fecha de su inicio, debiendo ser contestada en el plazo de 5 días.

ART 24.- EXCEDENCIA ESPECIAL PARA LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS

24.1 Las trabajadoras y trabajadores que realicen estudios relacionados con su carrera profesional podrán situarse en situación de excedencia especial por estudios durante un periodo máximo de 9 meses dentro de cada año natural, teniendo derecho, durante este tiempo, a la reserva de puesto de trabajo.

24.2 Durante el tiempo que permanezcan en esta situación se les dará de baja en la Seguridad Social, no existiendo obligación de cotizar por la Empresa, ni computando dicho periodo a efectos de antigüedad, salvo que la trabajadora y trabajador tras su reincorporación, al finalizar los estudios que dieron causa a la situación de excedencia, se comprometa a permanecer dos años más en la Empresa.

ART 25.- REINCORPORACIÓN POR FIN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Si el trabajador y la trabajadora debe o desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de la excedencia, sin reserva de puesto de trabajo, deberá solicitar su reincorporación en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo.

CAPITULO X

Régimen disciplinario

ART 26.- REGIMEN DISCIPLINARIO

26.1 Los Negociadores se someten a lo contemplado en esta materia por el Acuerdo de Cobertura de Vacíos Normativos de resolución de 13 de mayo de 1997, BOE 9 de junio de 1997, constituyendo falta muy graves el abuso de autoridad, el acoso sexual, la utilización indebida de claves informáticas, las actuaciones que puedan vulnerar el derecho a la intimidad de los trabajadoras y trabajadores y los pacientes, el incumplimiento por el trabajador de las obligaciones de prevención de riesgos, y la competencia desleal.

CAPITULO XI

Seguridad y Salud

ART 27.- PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS.

27.1 La prevención de riesgos laborales constituye uno de los asuntos sobre los que las partes negociadoras han venido mostrando una mayor preocupación, por lo que esta materia debe ser tratada de forma prioritaria.

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

27.3 En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar la formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores y trabajadoras.

27.4 Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

ART 28.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

28.1 En el marco del presente Convenio y como órgano de participación en la materia, el Comité de Seguridad y Salud tendrá una composición paritaria por cada una de las partes, Dirección de Empresa-Comité de Empresa. Dicho Comité tendrá las competencias y facultades establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

28.2 Los delegados y delegadas de prevención para el ejercicio de sus funciones, disfrutarán de un crédito horario de 15 horas mensua

les para cualquier otra actividad relacionada con la prevención de riesgos.

28.3 A fin de coadyuvar con el deber de coordinación en prevención de riesgos laborales, se propondrán realizar sesiones conjuntas con el Comité de Seguridad y Salud de la A.V.S. del Departamento de Salud de la Ribera.

ART 29.- SALUD LABORAL.

29.1 De conformidad con lo dispuesto en la Ley 3 1/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, tienen el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su Empresa o centro de trabajo.

29.2 En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a los trabajadores y trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (Art. 19 de la LPRL). La formación a que se refiere este apartado deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

29.3 La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

29.4 Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a ser informados, por escrito, sobre todas las cuestiones de salud laboral que les afecten.

ART 30.- VIGILANCIA DE LA SALUD

30.1 La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

30.2 Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador y trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, 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 y trabajadoras.

30.3 Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y/a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

30.4 Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

30.5 El personal será informado de manera conveniente, por escrito, y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador o trabajadora.

El personal tendrá derecho a las revisiones que el Servicio de Prevención planifique.

ART 31.- MEDIDAS DE EMERGENCIA

31.1 Según el artículo 20 de la Ley 3 1/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la presencia de las personas atendidas, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los pacientes y trabajadores y trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica esta medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

31.2 En todo caso, la Empresa deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente que, sobre medidas de emergencia, establece la correspondiente Administración Autonómica.

31.3 En caso de agresión a los trabajadores y trabajadoras se estará a lo dispuesto en la "Guía de Actuación para los Profesionales ante agresiones" en vigor en el Departamento de Salud de la Ribera.

CAPITULO XII

Aspectos Sindicales

ART 32.- DERECHOS SINDICALES.

32.1 La representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tanto miembros del Comité de Empresa como Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical, dispondrán de un crédito de 40 horas mensuales dentro de la jornada de trabajo, retribuidas como trabajo efectivo, para el ejercicio de sus funciones representativas.

32.2 Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados y Delegadas Sindicales pertenecientes a la misma organización sindical podrán acumular el crédito horario correspondiente en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

32.3 Con objeto de gestionar la acumulación del crédito horario sindical, se establecen los siguientes valores de liberación de asistencia al puesto de trabajo por actividad sindical:

a) En caso de liberación anual, se computarán 130 horas por cada mes natural.

b) En caso de liberación mensual, se computarán 135 horas por cada mes natural.

c) Si el periodo solicitado fuera por periodo inferior al mes se computará por horas efectivas solicitadas, debiendo preavisarse en este caso con al menos 48 horas, salvo por circunstancias excepcionales justificadas, en cuyo caso deberá preavisar como mínimo con 24 horas de antelación.

32.4 Por razones organizativas, las liberaciones anuales y mensuales se comunicarán por escrito a la Empresa con un plazo mínimo de antelación de 7 días.

32.5 En el marco del derecho de información de la Representación de los trabajadores y trabajadoras, estos serán informados previamente a la ejecución de decisiones que incidan sobre las políticas respetuosas con el medio ambiente, a fin de que puedan aportar tantas iniciativas como consideren necesarias.

32.6 La Representación de los trabajadores y trabajadoras será informada de todas las sanciones graves y muy graves que puedan imponerse.

ART 33.- PLANILLAS DE TRABAJO.

Adicionalmente a lo establecido en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los trabajadores y trabajadoras y lo contemplado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa remitirá a la representación unitaria antes del 15 de Diciembre de cada año, las planillas anuales de cada servicio salvo aquellos servicios que por la dinámica de la prestación no puedan ser planificados anualmente, en cuyo caso será planificada como mínimo por trimestre, para que tras su análisis, sean expuestas en lugar visible para conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, a quién adicionalmente se le comunicará por escrito.

CAPITULO XIII

Mejoras Sociales

ART 34.- COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL, ACCIDENTE DE TRABAJO Y CONTINGENCIA COMUN.

34.1 En situación de enfermedad profesional declarada por la Mutua o el órgano competente, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 % de la base reguladora.

34.2 En situación de accidente de trabajo y de contingencia común, la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 90% de las retribuciones fijadas en el Anexo I. En el caso de que en el mes anterior del hecho causante el índice de Absentismo agregado, por accidente de trabajo y de contingencia común, reportado por la Mutua de Accidentes de Trabajo sea inferior al 2 % de la tasa anual media (TAM), la empresa complementará la prestación de Incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones fijadas en el Anexo I.

34.3 En ambos casos, la parte correspondiente a las pagas extraordinarias se abonará en el mes que se produzca la situación de Incapacidad temporal, tal y como se establece para el abono de la prestación legal. Por lo que las pagas extraordinarias se verán minoradas en el importe correspondiente a los días de situación de Incapacidad temporal, al ya haber sido estas complementadas en su momento.

CAPITULO XIV

Conciliación Familiar e Igualdad

ART. 35.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

El presente convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, raza, religión, ideología política y/o sindical, así como cualquier otra contenida en las leyes como derecho fundamental del ciudadano y/o del trabajador, salvo en cuanto a las discriminaciones positivas dirigidas especialmente a la mujer, proclamándose por tanto como principios inspiradores del mismo el de la igualdad y el de la conciliación de la vida laboral y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras/as, así como especial atención a las víctimas de la violencia de género.

35.1 Los principios que inspiran su aplicación son:

- a) Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.
- b) Velar para que las mujeres trabajadoras se equiparen a los hombres en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo las mujeres siempre tengan igual retribución.
- c) Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- d) Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- e) En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en las categorías profesionales de que se trate.
- f) En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas
- g) Brindar una protección efectiva y personalizada a las víctimas de violencia de género, acorde con las posibilidades que la legislación ofrece.

Art. 36.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador y trabajadora previo aviso y justificación, podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

36.1 Quince días naturales y consecutivos por razón de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Uniones de Hecho. Dicho periodo se disfrutará a partir del hecho causante o entre 2 días antes o 15 días naturales después del evento, a elección del trabajador, pudiendo acumularse al período vacacional, y no pudiendo ser absorbido por éste en caso de concurrencia de ambos eventos.

36.2 Cuatro días naturales y consecutivos en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o hijas y padres, o segundo grado de consanguinidad o afinidad.

36.3 Tres días naturales y consecutivos, a continuación del hecho causante, por fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

36.4 Un día natural, coincidente con el hecho causante, por intervención quirúrgica de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad.

36.5 Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

36.6 Tres días naturales y consecutivos por nacimiento, adopción de hijo e hija o acogimiento familiar de menor. Este permiso se podrá disfrutar a continuación del hecho causante, de la resolución de la tramitación, y en caso de disfrute del permiso de paternidad, a continuación de este. Si acontecieran complicaciones graves en el cuadro clínico de la madre o del hijo o hija, tras el nacimiento, éstas darán lugar a permiso por enfermedad grave de familiar, que se acumulará al del nacimiento.

36.7 Los permisos referentes a los puntos 2, 3 y 4 del presente se ampliarán hasta un máximo de 1 día adicional en el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia a tal efecto.

36.8 Dos días naturales y consecutivos por traslado definitivo de domicilio habitual.

36.9 Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 1 hora, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora cuando lo destine a la lactancia de su hijo o hija mejor de 12 meses.

Las trabajadoras podrán optar por el régimen de disfrute de la hora de lactancia descrito en el párrafo anterior o disfrutar de un período de 30 días naturales consecutivos e inmediatamente posteriores al permiso de maternidad. La opción entre uno u otro régimen se solicitará 30 días antes de la terminación de la baja maternal y una vez solicitado, no se podrá variar el régimen elegido. En caso de no haberla solicitado en plazo, se aplicará el régimen general descrito en el párrafo inicial del presente artículo.

El permiso de lactancia podrá disfrutarse indistintamente por el padre o por la madre, pero no por ambos al mismo tiempo, para lo cual podrá exigirse acreditación de que el otro progenitor renuncia a él en su respectiva empresa.

En los casos de partos múltiples, se añadirá 1/2 hora más a partir del segundo hijo o hija.

36.10 Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto, siempre que resulte acreditada la necesidad de realizarlos durante el horario de su jornada de trabajo, y se notifique previamente a la empresa en un plazo no inferior a 5 días.

La empresa fomentará la realización de las técnicas de preparación al parto dentro de las instalaciones de la misma.

36.11 En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El trabajador y trabajadora que opte por este sistema, deberá preavisar al empresario con un plazo de 15 días antes de la reincorporación a su horario habitual

ART. 37.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El trabajador, causará baja en Seguridad Social, mientras se encuentre en esta situación, no siendo computable a los efectos de antigüedad.

Se concederán permisos no retribuidos en los siguientes supuestos:

37.1 En caso de enfermedad o accidente grave de familiares o personas que convivan con el trabajador y la trabajadora, cuando se haya agotado el permiso retribuido, por período de hasta 15 días ininterrumpidos.

37.2 En caso de separación o divorcio, el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a un permiso de hasta 15 días naturales.

37.3 El número de los permisos antes descritos, podrá ser limitado por la empresa si el conjunto de los mismos excediese del 5% de la plantilla estructural.

37.4 El otro progenitor tendrá derecho a asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, dada la importancia de los mismos, sin derecho a remuneración, para lo cual deberá notificarlo igualmente a la empresa

ART. 38.- REDUCCIÓN DE JORNADA

38.1 Cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cuidado a algún menor de 9 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la misma disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la jornada, sin que ello suponga un cambio de turno de trabajo.

ART. 39.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

39.1 En caso de parto, adopción o acogimiento familiar, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a la suspensión del contrato por maternidad por un período de 16 semanas, atendiendo a las siguientes consideraciones:

a) En los casos de parto, las primeras seis semanas serán de descanso obligatorio para la madre, pudiendo a partir de la séptima optar por el disfrute sucesivo o simultáneo con el otro progenitor.

b) La opción por el disfrute del permiso a favor del otro progenitor deberá realizarla la madre al inicio del descanso. No obstante, dicha

opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación.

c) En los casos de disfrute simultáneo o sucesivo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas.

d) El período de descanso se ampliará en los casos de parto o adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. Asimismo, se ampliará en 2 semanas en caso de hijos o hijas o acogidos con discapacidad.

e) En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar de la totalidad del permiso o, en su caso, del que restara por disfrutar a la madre.

f) En caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara su reincorporación al trabajo.

g) En los casos de parto prematuro o que, por cualquier causa, el neonato precise hospitalización a continuación del parto por una duración superior a 7 días, se ampliará la duración del permiso de maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

39.2 De forma independiente del disfrute de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, las trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una suspensión del contrato de trabajo por paternidad, cualquiera que sea su sexo, atendiendo a las siguientes consideraciones:

a) En el supuesto de parto, el beneficio corresponderá en exclusiva al otro progenitor.

b) En el supuesto de adopción o acogimiento, el beneficio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de suspensión por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el beneficio de la suspensión por paternidad se reconocerá en su totalidad a favor del otro progenitor.

c) En caso de disfrute compartido de la suspensión de contrato por maternidad, la condición de beneficiario de la suspensión por paternidad es compatible con la de maternidad.

La duración del período de descanso para el disfrute del permiso de paternidad será de 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables a 20 en caso de familia numerosa o de que el hijo o hija nacido o adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

Tanto el permiso de maternidad como el de paternidad comenzarán a contar desde el día del nacimiento del hijo o hija o desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

El período en que el trabajador y trabajadora se encuentre en situación de maternidad, paternidad, o adopción, será computable a efectos de antigüedad y carrera y desarrollo profesional, teniendo derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación.

ART. 40.- PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA Y EN RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.

40.1 Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la Empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora durante el embarazo, o del feto, la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

40.2 En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

40.3 En este supuesto, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social con 300 € mensuales desde el primer día, independientemente del tipo de contrato, y proporcional a la fecha del hecho causante. En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

40.4 Asimismo, cuando concorra un riesgo para el lactante, y la trabajadora, y así lo certificase el médico que la asista facultativamente, y hasta que el hijo o hija alcance la edad de 9 meses, tendrá derecho a una suspensión de su contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los casos en que su salud o la de su hijo o hija estén en riesgo por causa de su permanencia en dicho puesto de trabajo, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados relativos a su salud o a la de su hijo o hija.

El derecho a esta suspensión del contrato finalizará también si se produce el cambio de la lactancia natural a la artificial antes del período de 9 meses.

ART. 41.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O HIJAS

41.1 Los trabajadoras y trabajadores podrán disfrutar de una excedencia por tiempo no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo de hasta 8 años en caso de hijos o hijas disminuidos físicos o psíquicos. Las trabajadoras y trabajadores en esta situación, tendrán derecho a la reserva de puesto de trabajo.

41.2 En estos casos y siempre que se hubiese solicitado la excedencia inicialmente por un período inferior al máximo permitido, y con posterioridad se pretendiera la prórroga de esta situación, se deberá solicitar la misma con una antelación mínima de 15 días a la fecha que espere el plazo de la excedencia inicialmente concedida.

41.3 El trabajador que desee ejercer su derecho a disfrutar de esta excedencia, deberá comunicarlo por escrito al empresario, indicando la causa o sujeto causante, con una antelación previa de un mes.

ART. 42.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

42.1 Los trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un período de hasta 2 años de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o conviviente que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, aunque tenga una actividad retribuida siempre que ésta no supere el salario mínimo interprofesional.

42.2 La acreditación de la convivencia así como de las circunstancias familiares se acreditará mediante certificado de los servicios administrativos que correspondan.

42.3 El trabajador en esta situación, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo hasta 2 años.

ART. 43.- REINCORPORACIÓN POR FÍN DE EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO

43.1 Si el trabajador debe o desea reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del período objeto de la excedencia, deberá solicitar su reincorporación con una antelación de 30 días antes de agotar dicho período.

43.2 Si durante el tiempo de excedencia con reserva de puesto de trabajo, la vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

ART.- 44. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

44.1 Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

44.2 El período de suspensión del contrato de trabajo por este motivo no podrá exceder de una duración máxima inicial de 6 meses, sin perjuicio de que se amplíen posteriormente por el Juez por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

44.3 Se tomarán las medidas necesarias para, en el caso de que fuera conveniente para garantizar una mayor indemnidad a la víctima de violencia de género, pueda ser trasladada de centro de trabajo.

44.4 La empresa suscribirá contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca su reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

44.5 Las mujeres víctimas de violencia de género que optaran por la suspensión de su contrato de trabajo, si éste fuera de duración determinada, al llegar el término en él señalado expirará la relación laboral pese a que estuviera suspendida por este motivo.

44.6 Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

44.7 Tanto la decisión de suspender o extinguir el contrato de trabajo, así como solicitar la movilidad o traslado de centro de trabajo, y la justificación de las ausencias, deberán ser comunicadas a la empresa por la trabajadora a la mayor brevedad posible de acuerdo con su situación.

44.8 A los efectos de acreditar la situación de víctima de violencia de género, será necesaria la orden de protección a favor de la víctima o el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.

44.9 A los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP se creará una Comisión de Garantía que estará formada por un miembro de cada Sindicato con representación en el Comité de empresa y tantos miembros por la representación de la empresa a quienes competirá protocolizar los procedimientos necesarios para garantizar la protección de las víctimas.

44.10 A los miembros de esta Comisión se les exigirá especialmente su deber de confidencialidad y sigilo.

44.11 Lo anteriormente previsto no enerva las acciones legales que pudieran corresponderle a la víctima.

44.12 Para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, se elaborará un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

ART.- 45. PLAN DE IGUALDAD.

45.1 En el plazo de tres meses a entrada en vigor de este Convenio, se constituirá una Comisión de Igualdad formado por las organizaciones sindicales con representación y por la Empresa de forma paritaria. Debe estar compuesta de forma equilibrada por mujeres y hombres que tendrá asignada, entre otras funciones, la negociación de un Plan de Igualdad que afecte a todas las trabajadoras y trabajadores y que acabe con todas las discriminaciones de género que puedan existir.

45.2 El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. La Comisión de Igualdad impulsa y participa en la puesta en marcha y desarrollo del Plan y realiza el seguimiento. Informa del proceso a la plantilla.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- ANTIGÜEDAD. Concepto salarial denominado Antigüedad, que se devengará por trienios vencidos en la cuantía de 24,04 € mensuales, y que será de aplicación para todo el personal de la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Acorde con la idea de una óptima y más eficiente gestión del servicio público y, por ello, ante la conveniencia de contar con los profesionales médicos más cualificados, las incorporaciones de carácter indefinido que se produzcan en el Hospital durante la vigencia del presente Convenio, tendrán garantizadas contractualmente y a título individual las retribuciones básicas que se venían percibiendo a firma del Convenio Colectivo, siempre que sea superior a lo garantizado por este Convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA.- El presente Convenio deroga expresamente lo contenido en el Convenio Colectivo anterior al considerar los firmantes del presente Convenio que tanto los contenidos laborales, sociales y económicos del mismo son más beneficiosos y la derogación recogida imprimirá una mayor seguridad jurídica por el fenómeno de sucesión de norma, al ser el Convenio que se suscribe para los años 2009 a 2012 la única norma estatutaria vigente en RIBERA SALUD II UTE. Así mismo las partes considerarán vigente el texto del acuerdo marco sobre carrera y promoción profesional de Ribera Salud II, UTE., Ley 18/82 de 2 de mayo de 2007, y publicado en el B.O.P. en fecha de 4 de julio de 2007.

ANEXO I

EJERCICIO 2009

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	664,74	332,58	209,58	1.206,90	16.477,44
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	801,35	375,22	231,83	1.408,40	19.253,94
AUXILIAR ENFERMERIA	663,31	353,86	214,07	1.231,24	16.809,22
CELADORA/CELADOR	597,61	304,52	227,48	1.129,61	15.359,58
CONDUCTORA/CONDUCTOR	549,97	275,94	203,91	1.029,82	14.009,66
ENFERMERA/ENFERMERO	1.073,86	476,30	246,35	1.796,51	24.658,44
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.407,02	741,65	935,43	3.084,10	41.306,54
FISIOTERAPEUTA	1.092,43	482,95	221,39	1.796,77	24.712,00
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.201,97	476,11	515,69	2.193,77	29.681,40
LOGOPEDA	1.123,86	486,96	102,46	1.713,28	23.781,00
MATRONA/MATRON	1.071,21	510,24	264,91	1.846,36	25.319,22
MEDICA/MEDICO	1.407,02	741,65	935,43	3.084,10	41.306,54
OPTOMETRISTA	1.123,86	486,96	102,46	1.713,28	23.781,00
PSICOLOGA/O_PSICOLOGA/O PIR	1.229,55	556,85	720,59	2.506,99	33.656,68
RESPONSABLE ALMACEN	556,61	348,77	351,94	1.257,32	16.898,60
RESPONSABLE SECCION	691,30	354,19	361,82	1.407,31	18.978,70
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	803,66	376,30	233,07	1.413,03	19.316,28
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.128,93	489,16	106,90	1.724,99	23.936,06
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.167,72	528,85	626,05	2.322,62	31.264,58
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	709,98	410,22	310,71	1.430,91	19.411,32

EJERCICIO 2010

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	684,68	342,56	215,87	1.243,11	16.971,80
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	825,39	386,48	238,78	1.450,65	19.831,54
AUXILIAR ENFERMERIA	683,21	364,48	220,49	1.268,18	17.313,54
CELADORA/CELADOR	615,54	313,66	234,30	1.163,50	15.820,40
CONDUCTORA/CONDUCTOR	558,22	280,08	206,97	1.045,27	14.219,84
ENFERMERA/ENFERMERO	1.095,34	485,83	251,28	1.832,45	25.151,74
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.428,13	752,77	949,46	3.130,36	41.926,12
FISIOTERAPEUTA	1.114,28	492,61	225,82	1.832,71	25.206,30
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.220,00	483,25	523,43	2.226,68	30.126,66
LOGOPEDA	1.140,72	494,26	104,00	1.738,98	24.137,72
MATRONA/MATRON	1.092,63	520,44	270,21	1.883,28	25.825,50
MEDICA/MEDICO	1.428,13	752,77	949,46	3.130,36	41.926,12
OPTOMETRISTA	1.140,72	494,26	104,00	1.738,98	24.137,72
PSICOLOGA/O_PSICOLOGA/O PIR	1.247,99	565,20	731,40	2.544,59	34.161,46
RESPONSABLE ALMACEN	564,96	354,00	357,22	1.276,18	17.152,08
RESPONSABLE SECCION	701,67	359,50	367,25	1.428,42	19.263,38
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	827,77	387,59	240,06	1.455,42	19.895,76
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.145,86	496,50	108,50	1.750,86	24.295,04
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.185,24	536,78	635,44	2.357,46	31.733,56
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	720,63	416,37	315,37	1.452,37	19.702,44

EJERCICIO 2011

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	705,22	352,84	222,35	1.280,41	17.481,04
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	850,15	398,07	245,94	1.494,16	20.426,36
AUXILIAR ENFERMERIA	703,71	375,41	227,10	1.306,22	17.832,88
CELADORA/CELADOR	634,01	323,07	241,33	1.198,41	16.295,08
CONDUCTORA/CONDUCTOR	566,59	284,28	210,07	1.060,94	14.433,02
ENFERMERA/ENFERMERO	1.117,25	495,55	256,31	1.869,11	25.654,92
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.449,55	764,06	963,70	3.177,31	42.554,94
FISIOTERAPEUTA	1.136,57	502,46	230,34	1.869,37	25.710,50
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.238,30	490,50	531,28	2.260,08	30.578,56
LOGOPEDA	1.157,83	501,67	105,56	1.765,06	24.499,72
MATRONA/MATRON	1.114,48	530,85	275,61	1.920,94	26.341,94
MEDICA/MEDICO	1.449,55	764,06	963,70	3.177,31	42.554,94
OPTOMETRISTA	1.157,83	501,67	105,56	1.765,06	24.499,72
PSICOLOGA/O_PSIKOLOGA/O PIR	1.266,71	573,68	742,37	2.582,76	34.673,90
RESPONSABLE ALMACEN	573,43	359,31	362,58	1.295,32	17.409,32
RESPONSABLE SECCION	712,20	364,89	372,76	1.449,85	19.552,38
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	852,60	399,22	247,26	1.499,08	20.492,60
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.163,05	503,95	110,13	1.777,13	24.659,56
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.203,02	544,83	644,97	2.392,82	32.209,54
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	731,44	422,62	320,10	1.474,16	19.998,04

EJERCICIO 2012

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	741,27	370,88	233,72	1.345,87	18.374,74
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	891,21	417,30	257,82	1.566,33	21.412,98
AUXILIAR ENFERMERIA	727,55	388,13	234,79	1.350,47	18.437,00
CELADORA/CELADOR	664,22	338,46	252,83	1.255,51	17.071,48
CONDUCTORA/CONDUCTOR	578,92	290,47	214,64	1.084,03	14.747,14
ENFERMERA/ENFERMERO	1.185,35	525,76	271,93	1.983,04	27.218,70
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.498,21	789,71	996,05	3.283,97	43.983,48
FISIOTERAPEUTA	1.206,40	533,33	244,49	1.984,22	27.290,10
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.272,48	504,04	545,94	2.322,46	31.422,56
LOGOPEDA	1.188,29	514,87	108,34	1.811,50	25.144,32
MATRONA/MATRON	1.180,29	562,20	291,88	2.034,37	27.897,42
MEDICA/MEDICO	1.498,21	789,71	996,05	3.283,97	43.983,48
OPTOMETRISTA	1.188,29	514,87	108,34	1.811,50	25.144,32
PSICOLOGA/O_PSIKOLOGA/O PIR	1.296,62	587,23	759,90	2.643,75	35.492,70
RESPONSABLE ALMACEN	586,99	367,81	371,16	1.325,96	17.821,12
RESPONSABLE SECCION	729,76	373,89	381,95	1.485,60	20.034,50
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	893,95	418,58	259,25	1.571,78	21.486,42
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.193,70	517,23	113,03	1.823,96	25.309,38
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.236,54	560,01	662,94	2.459,49	33.106,98
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	749,61	433,12	328,05	1.510,78	20.494,82

ANEXO II

Complemento exclusivo sistema de trabajo TEA de Jornada Complementaria

CATEGORÍA	MODULOS HORARIOS	2009	2010	2011	2012
ENFERMERA/ENFERMERO	17 horas	213,18	219,58	226,17	232,96
	24 horas	351,12	361,65	372,50	383,68
MEDICA/MEDICO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55

Estos módulos abonan la realización de jornada complementaria efectivamente trabajada como prolongación de forma autónoma a la jornada diaria en el marco de la jornada ordinaria anual.

Periodo de localización

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
MEDICA/MEDICO	10,71	10,92	11,14	11,37
FACULTATIVA/FACULTATIVO	10,71	10,92	11,14	11,37

Estos precios abonan el periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se pueden producir.

ANEXO III

NOCHES

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	34,81	36,55	38,01	39,53
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	37,03	38,88	40,44	42,06
AUXILIAR ENFERMERIA	34,81	36,55	38,01	39,53
CELADOR/CELADORA	33,34	35,11	36,51	37,97
ENFERMERA/ENFERMERO	42,29	44,40	46,18	48,03
FISIOTERAPEUTA	42,29	44,40	46,18	48,03
MATRONA/MATRON	42,29	44,40	46,18	48,03
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	37,03	38,88	40,44	42,06

Las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajada por las cuantías que se indican. Las cantidades antes descritas se abonan por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.

FESTIVOS

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	24,57	25,55	26,57	33,63
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	27,34	28,43	29,57	36,75
AUXILIAR ENFERMERIA	24,57	25,55	26,57	33,63
CELADOR/CELADORA	23,11	24,04	24,99	31,99
ENFERMERA/ENFERMERO	31,23	32,48	33,78	41,13
FISIOTERAPEUTA	31,23	32,48	33,78	41,13
MATRONA/MATRON	31,23	32,48	33,78	41,13
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	27,34	28,43	29,57	36,75

Los empleados pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, y que trabajen en festivos y domingos, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada categoría profesional. Son importes por día festivo y domingo, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior al día festivo y domingo, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador y trabajadora.

COMPLEMENTO MENSUAL TURNICIDAD

Tipo de TURNO	2009	2010	2011	2012
Turno Rodado Nocturno	54,00	55,50	58,50	60,90
Turno Rodado Diurno	41,10	42,00	42,90	45,00

Este concepto retributivo se abonará a aquellas trabajadoras y trabajadores excepto médicos y facultativos, cuyo sistema de trabajo se atempera al Turno Rodado Nocturno (TRN) o al Turno Rodado Diurno (TRD). Las cantidades descritas serán mensuales y equivalentes a un trabajador a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente en caso de contratación tiempo parcial.

Complemento de Antigüedad

Todas las trabajadoras y trabajadores devengarán por trienios vencidos la cuantía de 24,04 Euros/mes.

ANEXO IV

IV.1 Los empleados pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, y que trabajen los días 18 de Marzo, 24 y 31 de Diciembre se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada categoría profesional, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador. Son importes por día, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y turno de noche de los meritados días.

IV.2 Así mismo y exclusivamente a los efectos económicos este complemento se percibirá por las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios los días y 1 y 6 de Enero.

COMPLEMENTO Artº 16º - 2º

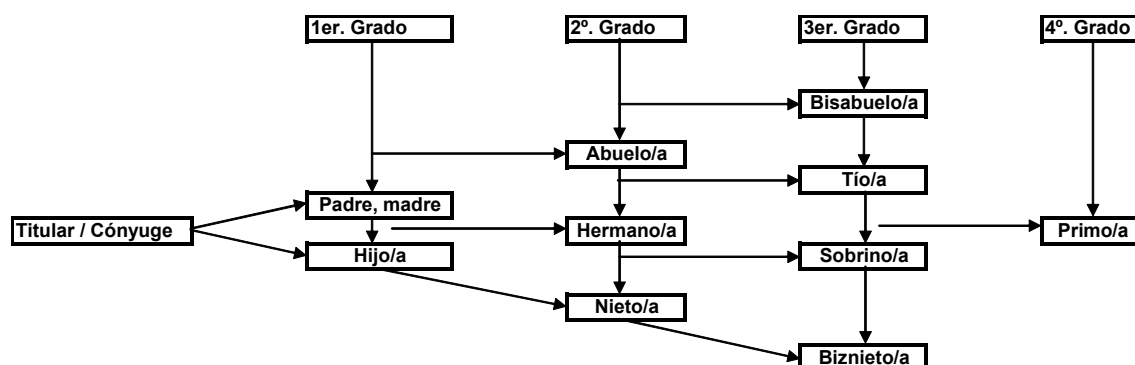
CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	49,13	51,10	53,14	61,77
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	54,67	56,86	59,13	68,00
AUXILIAR ENFERMERIA	49,13	51,10	53,14	61,77
CELADOR/CELADORA	46,23	48,08	50,00	58,50
ENFERMERA/ENFERMERO	62,46	64,96	67,56	76,76
FISIOTERAPEUTA	62,46	64,96	67,56	76,76
MATRONA/MATRON	62,46	64,96	67,56	76,76
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	54,67	56,86	59,13	68,00

IV.3 Exclusivamente a los efectos económicos, y adicionalmente a lo percibido en el Anexo II, las categorías seguidamente identificadas que presten efectivamente sus servicios en módulos de 17 o 24 horas, percibirían por ello los días 18 de marzo, 24 y 31 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, el siguiente módulo de Festivo Especial.

CATEGORÍA	MODULOS FESTIVO ESPECIAL	2009	2010	2011	2012
ENFERMERA/ENFERMERO	17 horas	213,18	219,58	226,17	232,96
	24 horas	351,12	361,65	372,50	383,68
MEDICA/MEDICO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55

ANEXO V

CUADRO EXPLICATIVO DE PARENTESCOS



ANEXO I

EJERCICIO 2009

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	664,74	332,58	209,58	1.206,90	16.477,44
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	801,35	375,22	231,83	1.408,40	19.253,94
AUXILIAR ENFERMERIA	663,31	353,86	214,07	1.231,24	16.809,22
CELADORA/CELADOR	597,61	304,52	227,48	1.129,61	15.359,58
CONDUCTORA/CONDUCTOR	549,97	275,94	203,91	1.029,82	14.009,66
ENFERMERA/ENFERMERO	1.073,86	476,30	246,35	1.796,51	24.658,44
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.407,02	741,65	935,43	3.084,10	41.306,54
FISIOTERAPEUTA	1.092,43	482,95	221,39	1.796,77	24.712,00
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.201,97	476,11	515,69	2.193,77	29.681,40
LOGOPEDA	1.123,86	486,96	102,46	1.713,28	23.781,00
MATRONA/MATRON	1.071,21	510,24	264,91	1.846,36	25.319,22
MEDICA/MEDICO	1.407,02	741,65	935,43	3.084,10	41.306,54
OPTOMETRISTA	1.123,86	486,96	102,46	1.713,28	23.781,00
PSICOLOGA/O_PSICOLOGA/O PIR	1.229,55	556,85	720,59	2.506,99	33.656,68
RESPONSABLE ALMACEN	556,61	348,77	351,94	1.257,32	16.898,60
RESPONSABLE SECCION	691,30	354,19	361,82	1.407,31	18.978,70
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	803,66	376,30	233,07	1.413,03	19.316,28
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.128,93	489,16	106,90	1.724,99	23.936,06
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.167,72	528,85	626,05	2.322,62	31.264,58
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	709,98	410,22	310,71	1.430,91	19.411,32

EJERCICIO 2010

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	684,68	342,56	215,87	1.243,11	16.971,80
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	825,39	386,48	238,78	1.450,65	19.831,54
AUXILIAR ENFERMERIA	683,21	364,48	220,49	1.268,18	17.313,54
CELADORA/CELADOR	615,54	313,66	234,30	1.163,50	15.820,40
CONDUCTORA/CONDUCTOR	558,22	280,08	206,97	1.045,27	14.219,84
ENFERMERA/ENFERMERO	1.095,34	485,83	251,28	1.832,45	25.151,74
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.428,13	752,77	949,46	3.130,36	41.926,12
FISIOTERAPEUTA	1.114,28	492,61	225,82	1.832,71	25.206,30
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.220,00	483,25	523,43	2.226,68	30.126,66
LOGOPEDA	1.140,72	494,26	104,00	1.738,98	24.137,72
MATRONA/MATRON	1.092,63	520,44	270,21	1.883,28	25.825,50
MEDICA/MEDICO	1.428,13	752,77	949,46	3.130,36	41.926,12
OPTOMETRISTA	1.140,72	494,26	104,00	1.738,98	24.137,72
PSICOLOGA/O_PSICOLOGA/O PIR	1.247,99	565,20	731,40	2.544,59	34.161,46
RESPONSABLE ALMACEN	564,96	354,00	357,22	1.276,18	17.152,08
RESPONSABLE SECCION	701,67	359,50	367,25	1.428,42	19.263,38
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	827,77	387,59	240,06	1.455,42	19.895,76
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.145,86	496,50	108,50	1.750,86	24.295,04
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.185,24	536,78	635,44	2.357,46	31.733,56
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	720,63	416,37	315,37	1.452,37	19.702,44

EJERCICIO 2011

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	705,22	352,84	222,35	1.280,41	17.481,04
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	850,15	398,07	245,94	1.494,16	20.426,36
AUXILIAR ENFERMERIA	703,71	375,41	227,10	1.306,22	17.832,88
CELADORA/CELADOR	634,01	323,07	241,33	1.198,41	16.295,08
CONDUCTORA/CONDUCTOR	566,59	284,28	210,07	1.060,94	14.433,02
ENFERMERA/ENFERMERO	1.117,25	495,55	256,31	1.869,11	25.654,92
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.449,55	764,06	963,70	3.177,31	42.554,94
FISIOTERAPEUTA	1.136,57	502,46	230,34	1.869,37	25.710,50
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.238,30	490,50	531,28	2.260,08	30.578,56
LOGOPEDA	1.157,83	501,67	105,56	1.765,06	24.499,72
MATRONA/MATRON	1.114,48	530,85	275,61	1.920,94	26.341,94
MEDICA/MEDICO	1.449,55	764,06	963,70	3.177,31	42.554,94
OPTOMETRISTA	1.157,83	501,67	105,56	1.765,06	24.499,72
PSICOLOGA/O_PSIKOLOGA/O PIR	1.266,71	573,68	742,37	2.582,76	34.673,90
RESPONSABLE ALMACEN	573,43	359,31	362,58	1.295,32	17.409,32
RESPONSABLE SECCION	712,20	364,89	372,76	1.449,85	19.552,38
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	852,60	399,22	247,26	1.499,08	20.492,60
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.163,05	503,95	110,13	1.777,13	24.659,56
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.203,02	544,83	644,97	2.392,82	32.209,54
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	731,44	422,62	320,10	1.474,16	19.998,04

EJERCICIO 2012

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	741,27	370,88	233,72	1.345,87	18.374,74
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	891,21	417,30	257,82	1.566,33	21.412,98
AUXILIAR ENFERMERIA	727,55	388,13	234,79	1.350,47	18.437,00
CELADORA/CELADOR	664,22	338,46	252,83	1.255,51	17.071,48
CONDUCTORA/CONDUCTOR	578,92	290,47	214,64	1.084,03	14.747,14
ENFERMERA/ENFERMERO	1.185,35	525,76	271,93	1.983,04	27.218,70
FACULTATIVA/FACULTATIVO	1.498,21	789,71	996,05	3.283,97	43.983,48
FISIOTERAPEUTA	1.206,40	533,33	244,49	1.984,22	27.290,10
INGENIERA SUPERIOR/INGENIERO SUPERIOR	1.272,48	504,04	545,94	2.322,46	31.422,56
LOGOPEDA	1.188,29	514,87	108,34	1.811,50	25.144,32
MATRONA/MATRON	1.180,29	562,20	291,88	2.034,37	27.897,42
MEDICA/MEDICO	1.498,21	789,71	996,05	3.283,97	43.983,48
OPTOMETRISTA	1.188,29	514,87	108,34	1.811,50	25.144,32
PSICOLOGA/O_PSIKOLOGA/O PIR	1.296,62	587,23	759,90	2.643,75	35.492,70
RESPONSABLE ALMACEN	586,99	367,81	371,16	1.325,96	17.821,12
RESPONSABLE SECCION	729,76	373,89	381,95	1.485,60	20.034,50
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	893,95	418,58	259,25	1.571,78	21.486,42
TITULADA MEDIO/TITULADO MEDIO	1.193,70	517,23	113,03	1.823,96	25.309,38
TITULADA SUPERIOR/TITULADO SUPERIOR	1.236,54	560,01	662,94	2.459,49	33.106,98
TECNICA MANTENIMIENTO/TECNICO MANTENIMIENTO	749,61	433,12	328,05	1.510,78	20.494,82

ANEXO II

Complemento exclusivo sistema de trabajo TEA de Jornada Complementaria

CATEGORÍA	MODULOS HORARIOS	2009	2010	2011	2012
ENFERMERA/ENFERMERO	17 horas	213,18	219,58	226,17	232,96
	24 horas	351,12	361,65	372,50	383,68
MEDICA/MEDICO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55

Estos módulos abonan la realización de jornada complementaria efectivamente trabajada como prolongación de forma autónoma a la jornada diaria en el marco de la jornada ordinaria anual.

Periodo de localización

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
MEDICA/MEDICO	10,71	10,92	11,14	11,37
FACULTATIVA/FACULTATIVO	10,71	10,92	11,14	11,37

Estos precios abonan el periodo de tiempo en el que el personal se encuentra en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos cuando fuera llamado para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se pueden producir.

ANEXO III

NOCHES

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	34,81	36,55	38,01	39,53
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	37,03	38,88	40,44	42,06
AUXILIAR ENFERMERIA	34,81	36,55	38,01	39,53
CELADOR/CELADORA	33,34	35,11	36,51	37,97
ENFERMERA/ENFERMERO	42,29	44,40	46,18	48,03
FISIOTERAPEUTA	42,29	44,40	46,18	48,03
MATRONA/MATRON	42,29	44,40	46,18	48,03
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	37,03	38,88	40,44	42,06

Las trabajadoras y trabajadores pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, tendrán derecho a la percepción de un complemento por noche efectivamente trabajada por las cuantías que se indican. Las cantidades antes descritas se abonan por noche completa realizada, independientemente del tipo de jornada, reduciéndose proporcionalmente por presencias inferiores al turno.

FESTIVOS

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	24,57	25,55	26,57	33,63
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	27,34	28,43	29,57	36,75
AUXILIAR ENFERMERIA	24,57	25,55	26,57	33,63
CELADOR/CELADORA	23,11	24,04	24,99	31,99
ENFERMERA/ENFERMERO	31,23	32,48	33,78	41,13
FISIOTERAPEUTA	31,23	32,48	33,78	41,13
MATRONA/MATRON	31,23	32,48	33,78	41,13
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	27,34	28,43	29,57	36,75

Los empleados pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, y que trabajen en festivos y domingos, se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada categoría profesional. Son importes por día festivo y domingo, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y la noche anterior al día festivo y domingo, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador y trabajadora.

COMPLEMENTO MENSUAL TURNICIDAD

Tipo de TURNO	2009	2010	2011	2012
Turno Rodado Nocturno	54,00	55,50	58,50	60,90
Turno Rodado Diurno	41,10	42,00	42,90	45,00

Este concepto retributivo se abonará a aquellas trabajadoras y trabajadores excepto médicos y facultativos, cuyo sistema de trabajo se atempera al Turno Rodado Nocturno (TRN) o al Turno Rodado Diurno (TRD). Las cantidades descritas serán mensuales y equivalentes a un trabajador a tiempo completo, reduciéndose proporcionalmente en caso de contratación tiempo parcial.

Complemento de Antigüedad

Todas las trabajadoras y trabajadores devengarán por trienios vencidos la cuantía de 24,04 Euros/mes.

ANEXO IV

IV.1 Los empleados pertenecientes a las categorías profesionales concretadas en este anexo, y que trabajen los días 18 de Marzo, 24 y 31 de Diciembre se les retribuirá bajo este concepto, el importe que se indica en la tabla adjunta para cada categoría profesional, independientemente del porcentaje de jornada que realice el trabajador. Son importes por día, y se abonará a los trabajadores y trabajadoras que realicen la mañana, la tarde y turno de noche de los meritados días.

IV.2 Así mismo y exclusivamente a los efectos económicos este complemento se percibirá por las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios los días y 1 y 6 de Enero.

COMPLEMENTO Artº 16º - 2º

CATEGORÍA	2009	2010	2011	2012
AUXILIAR ADMINISTRATIVA/AUXILIAR ADMINISTRATIVO.	49,13	51,10	53,14	61,77
ADMINISTRATIVA/ADMINISTRATIVO	54,67	56,86	59,13	68,00
AUXILIAR ENFERMERIA	49,13	51,10	53,14	61,77
CELADOR/CELADORA	46,23	48,08	50,00	58,50
ENFERMERA/ENFERMERO	62,46	64,96	67,56	76,76
FISIOTERAPEUTA	62,46	64,96	67,56	76,76
MATRONA/MATRON	62,46	64,96	67,56	76,76
TECNICA ESPECIALISTA/TECNICO ESPECIALISTA	54,67	56,86	59,13	68,00

IV.3 Exclusivamente a los efectos económicos, y adicionalmente a lo percibido en el Anexo II, las categorías seguidamente identificadas que presten efectivamente sus servicios en módulos de 17 o 24 horas, percibirían por ello los días 18 de marzo, 24 y 31 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, el siguiente módulo de Festivo Especial.

CATEGORÍA	MODULOS FESTIVO ESPECIAL	2009	2010	2011	2012
ENFERMERA/ENFERMERO	17 horas	213,18	219,58	226,17	232,96
	24 horas	351,12	361,65	372,50	383,68
MEDICA/MEDICO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	329,46	336,05	342,77	349,63
	24 horas	514,08	524,36	534,85	545,55

ANEXO V

CUADRO EXPLICATIVO DE PARENTESCOS

