

29088 *ORDEN de 13 de octubre de 1986 por la que se autoriza el cambio de titularidad del Centro privado de Enseñanza «Azorín», sito en calle Arzua, 28 (barrio Orisa), de Madrid.*

Examinado el expediente incoado por don José Luis Zabala Merchán, relativo al cambio de titularidad del Centro privado de Enseñanza «Azorín», sito en calle Arzua, 28 (barrio Orisa), de Madrid, clasificado provisionalmente para dos unidades de Jardín de Infancia, dos unidades de Párvulos y 16 unidades de EGB por Orden de fecha 28 de enero de 1982, al amparo de la Ley General de Educación, Decreto 1855/1974, de 7 de junio, y demás disposiciones complementarias;

Resultando que, consultados los antecedentes obrantes en el Servicio de Centros Privados de la Dirección General de Educación Básica y en el Registro Especial de Centros, aparece debidamente acreditada la titularidad del Centro «Azorín» a favor de don José Luis Zabala Merchán;

Resultando que, mediante escritura de cesión otorgada ante el Notario de Madrid, don José Madríguez Sarasola, con el número 262/1986 de su protocolo, don José Luis Zabala Merchán cede la titularidad del referido Centro a favor de doña María Esther del Ojo Hernández, la cual en el mismo acto la acepta;

Resultando que el expediente ha sido tramitado en debida forma por la Dirección Provincial competente, que emite su preceptivo informe en sentido favorable; como asimismo lo hace el correspondiente Servicio de Inspección;

Vistos la Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» del 6), el Decreto 1855/1974, de 7 de junio («Boletín Oficial del Estado» de 10 de julio), sobre régimen jurídico de las autorizaciones de los Centros no estatales de Enseñanza; la Orden de 24 de abril de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de mayo), y la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 («Boletín Oficial del Estado» del 18);

Considerando que se han cumplido en el presente expediente todos los requisitos exigidos por la normativa vigente en esta materia.

Este Ministerio ha tenido a bien acceder al cambio de titularidad del Centro «Azorín», que en lo sucesivo ostentará doña María Esther del Ojo Hernández, que como concesionaria queda subrogada en la totalidad de las obligaciones y cargas que afecten al Centro cuya titularidad se le reconoce y, muy especialmente, las relacionadas con las ayudas y préstamos que el Centro pueda tener concedidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como las derivadas de su condición de Centro concertado y aquellas que le correspondan en el orden docente y las que se derivan de la vigente legislación laboral.

El cambio de titularidad no afectará al régimen de funcionamiento del Centro.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 13 de octubre de 1986.-P. D. (Orden de 23 de julio de 1985), el Secretario general de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

29089 *RESOLUCION de 27 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, que fue suscrito con fecha de 1 de julio de 1986, de una parte, por la representación de las Centrales Sindicales UGT, CCOO, USO y SGS, en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda (Dirección General de Gastos de Personal), en cumplimiento de lo prevenido en la Ley 46/1985, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1986, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 46/1985, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de octubre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION INSTITUCIONAL DE LA SANIDAD NACIONAL

I. AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º *Ambito.*-El presente Convenio será de aplicación al personal que, con relación jurídica laboral, preste sus servicios en la AISN.

El personal laboral dependiente de este Organismo, que presta servicios en Centros en los que, para su gestión y administración, se haya suscrito por la Administración Institucional de la Sanidad Nacional Convenios con otras Entidades, será igualmente afectado por el presente Convenio Colectivo, hasta tanto no exista un Convenio Colectivo para estos Centros o hasta que el personal indicado se integre en las normativas, tanto en la relación contractual como laboral propia de los Estatutos con los que la AISN tiene establecidos o pueda establecer acuerdos para la gestión y administración de los mismos Centros, sin pérdida del derecho que la Ley establece a la negociación colectiva.

Si durante la vigencia del presente Convenio las funciones, servicios y personal que actualmente integran la AISN fuera objeto de adscripción, integración o transferencia a las Comunidades Autónomas u otro Organismo, las cláusulas ahora pactadas serán de aplicación íntegramente a la totalidad del personal laboral al servicio de la AISN en la fecha en que pueda llevarse a cabo la transferencia.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Por lo que se refiere al personal, el presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores laborales, fijos o interinos, que están vinculados a la actividad de la AISN, así como al personal de nueva contratación.

Art. 3.º *Ambito temporal.*-Este Convenio se considerará vigente, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 1986, con excepción de los permisos retribuidos y baremos, que entrarán en vigor el mismo día de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», siendo la duración de su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1986.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*-Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de noviembre de 1986.

En caso de denuncia, y hasta la publicación del nuevo Convenio, continuará en vigor el presente.

En el supuesto de que ninguna de las partes hiciera uso de sus facultades de denunciar el Convenio, éste se entenderá prorrogado por años naturales, siendo en cada uno de ellos periodo hábil para su denuncia el último trimestre de cada año.

Art. 5.º *Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.*-Dentro del mes siguiente a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», será constituida una Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, compuesta paritariamente por seis representantes del Organismo y seis representantes de los trabajadores, la cual asumirá las funciones de interpretación, vigilancia y estudio de lo pactado y seguimiento del desarrollo de cuantos temas integren este instrumento jurídico y sus anexos durante su vigencia. La representación de los trabajadores se distribuirá, según corresponda, entre los Sindicatos firmantes del Convenio.

La Comisión estará presidida por el Subdirector general o persona en quien delegue. Los acuerdos adoptados por esta Comisión tendrán el carácter que la misma determine, de conformidad con la legislación vigente.

Esta Comisión, siempre que lo considere oportuno, podrá consultar a la Comisión correspondiente, prevista en el Acuerdo Marco, aquellos temas de interpretación que le sean planteados y que estén dentro del ámbito de su competencia.

Serán Secretarios dos Vocales de la Comisión, uno nombrado por cada parte. El nombramiento tendrá validez para una sola reunión, debiendo repetirse la designación en la siguiente.

Las reuniones se celebrarán una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa seria y grave que afecte a los intereses generales de las partes afectadas por este Convenio.

La reunión será convocada por escrito, al menos, con diez días de antelación y deberá incluir necesariamente el orden del día. Dicha convocatoria se efectuará con acuse de recibo.

Los acuerdos de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, para su validez, requerirán la conformidad por mayoría absoluta de cada una de las partes de acuerdo con la legislación vigente.

Art. 6.º *Funciones de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.*-1. La vigilancia, estudio e interpretación de lo pactado y el seguimiento del desarrollo de cuantos temas integran este instrumento jurídico y sus anexos, durante la totalidad de su vigencia.

2. La Administración facilitará, a petición de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, las informaciones de los gastos de horas extras y de la masa salarial, especificando las causas y su distribución.

3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

II. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7.º *Organización del trabajo.*-La organización del trabajo es facultad específica de los Centros directivos correspondientes, sin perjuicio de la superior dirección de la Subdirección General y de los derechos y facultades de la representación sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

No obstante, serán derechos y obligaciones de los representantes legales de los trabajadores presentes en la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio:

1. Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.

2. Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica.

3. Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados.

III. PROVISIÓN DE VACANTES. CONTRATACION E INGRESO

Art. 8.º *Provisión de vacantes.*-En ningún caso podrán producirse traslados voluntarios o ascensos por mero transcurso de tiempo.

La selección de personal laboral se efectuará bajo los principios de legalidad, mérito, capacidad y publicidad. Las vacantes que se produzcan en cualquiera de los Centros de la AISN se proveerán con sujeción al siguiente orden:

1. Reingreso de excedentes.
2. Traslado por razones objetivas.
3. Concurso de méritos para ascensos y traslados voluntarios.
4. Turno libre.

Art. 9.º *Reingreso de excedentes.*-Los excedentes voluntarios podrán reingresar al servicio activo en la primera vacante que se produzca en su categoría o inferior en el Organismo, pudiendo el excedente solicitar otros Centros aparte del de procedencia, en virtud del derecho preferente que se reconoce en el punto 1 del artículo anterior y en el artículo 46.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los reingresos se efectuarán, obligatoriamente, en la primera vacante de su categoría dentro de las solicitudes, a partir de la fecha de la solicitud, de tal manera que, de no tomar posesión en dicha vacante, se considerará extinguido el derecho a seguir disfrutando de excedencia.

En todos los casos de selección, el personal seleccionado estará obligado a acompañar declaración jurada de que no desempeña otro puesto de trabajo público o actividad privada incompatible con el puesto de trabajo al que accede.

Art. 10. *Traslados por razones objetivas.*-1. Cuando uno de los cónyuges, o unido por lazo similar legalmente reconocido, sea trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia, el otro cónyuge tendrá derecho a ocupar, por una sola vez, un puesto de trabajo igual o similar al que venía desempeñando, cuando exista plaza vacante en la localidad en que se fije el domicilio conyugal. Este derecho se podrá ejercitar con ocasión de provisión de vacantes, permaneciendo en situación de expectativa de destino hasta que pueda ocupar la plaza correspondiente.

2. Por razones de salud, posibilidades de rehabilitación del trabajador, del cónyuge o unido por lazo similar legalmente reconocido, o hijos y familiares de primer grado, siempre que estén a cargo del trabajador, previo informe del Tribunal Médico designado por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

Art. 11. *Concurso de méritos para ascensos y traslados voluntarios.*-Todo trabajador del Organismo podrá optar a las plazas vacantes de menor o mayor categoría, siempre que posean la titulación propia de la vacante.

La totalidad de las plazas vacantes en cada categoría se ofrecerán por concurso de traslado, al que tendrá acceso el personal del mismo grupo y categoría de las plazas ofrecidas. A estos efectos, por el Director general de Servicios, se efectuará la oportuna convocatoria, que adoptará la forma de concurso de méritos. La convocatoria incluirá la totalidad de las vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma.

Art. 12. *Turno libre.*-Nuevas contrataciones mediante concurso público, con inclusión de las mismas en la oferta anual de empleo público.

Se cubrirán por este sistema las plazas vacantes de cada categoría, una vez celebrado el concurso de traslado y promoción a que se refieren los artículos anteriores. La convocatoria podrá prever el incremento de las plazas anunciadas en el número de ellas que queden vacantes en la misma categoría en la selección por el turno de promoción y traslado.

La convocatoria de turno libre se efectuará con sujeción al Reglamento General de Ingreso de Personal al servicio de la Administración del Estado, a sus normas de desarrollo y a la oferta de empleo público, y de acuerdo con el baremo que se especifica en el presente Convenio.

Para la provisión de estas vacantes se constituirá una Comisión de Selección, integrada por un representante de cada una de las Centrales Sindicales afectadas por este Convenio y otros tantos representantes de la Administración y presidida por el Subdirector general de la AISN o persona en quien delegue, con voz y voto. Esta Comisión de Selección determinará las pruebas de aptitud a realizar en los diferentes casos. Los miembros del Comité de Selección deberán abstenerse de intervenir, notificando al Subdirector general de Centros sanitarios y asistenciales, cuando concurren en ellos circunstancias de las previstas en el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Los aspirantes podrán recusar a los miembros del Comité de Selección cuando concurren las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

Las vacantes que se produzcan en el personal laboral se comunicarán en el plazo de tres días, por el Director del Centro a la Subdirección general, para que ésta ordene, en un plazo no superior a diez días, el proceso de convocatoria en orden a cubrir dicha vacante con contrato eventual o temporal, mientras la misma se provee reglamentariamente.

Art. 13. *Presentación de instancias para cobertura de vacantes.*-Para los turnos de promoción, ascenso y traslado, así como para el turno libre, los aspirantes podrán presentar su solicitud en el momento de la convocatoria, en instancia que les será facilitada en los Servicios centrales de la AISN y puede ser presentada en dichos Servicios centrales, en el Ministerio de Sanidad y Consumo, en los Gobiernos civiles de cada provincia, en las Delegaciones del Gobierno en las Comunidades Autónomas, así como en las oficinas de correos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 66 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Art. 14. *Provisión de plazas, contratos e ingresos.*-En las pruebas selectivas para ingreso en las plazas incluidas en el presente Convenio, serán admitidos los minusválidos, en igualdad de condiciones con los demás aspirantes.

Las condiciones personales de aptitud para el ejercicio de las funciones correspondientes se acreditarán, en su caso, mediante dictamen vinculante expedido por el equipo multiprofesional competente, que deberá ser emitido con anterioridad a la iniciación de las pruebas selectivas.

En los Centros cuya plantilla de personal laboral sea superior o exceda de 50 plazas, se tendrá que emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla.

1. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» de 4 de enero de 1985), deberá el trabajador declarar que no es incompatible el puesto de trabajo con ningún otro y que el incumplimiento supondrá rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pueda deducirse en el otro puesto de trabajo que viniera desempeñando.

2. Los trabajadores deberán tomar posesión de su puesto de trabajo en el plazo de diez días naturales.

Art. 15. La edad mínima de admisión al trabajo será la fijada en la normativa vigente.

Art. 16. El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, con las excepciones previstas en la Ley.

Art. 17. El período de prueba se fija en quince días para los trabajadores sin cualificación personal, en treinta para los trabajadores de cualificación u oficialía, incluido el personal administrativo, y en seis meses para el personal titulado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el fijo de plantilla de su misma categoría profesional. En cualquier momento, cada una de las partes podrá rescindir la relación de trabajo, sin dar lugar a indemnización.

Art. 18. *Prueba selectiva.*—La Comisión de selección adoptará las medidas oportunas para garantizar que las pruebas sean corregidas sin que se conozca la identidad del aspirante, salvo que las mismas sean leídas públicamente ante dicha Comisión.

Art. 19. *Vacantes temporales.*—Por situaciones de cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o prestación social sustitutoria, en su caso; maternidad e incapacidad laboral transitoria, accidente de trabajo y enfermedad profesional, enfermedad común o accidente no laboral, y por permisos no retribuidos recogidos en el artículo 26, cuya duración previsible sea de un mes o superior, se cubrirán inmediatamente por contratos en calidad de interinos, mientras dure esta situación. Excepcionalmente, y por necesidad del servicio, este límite podrá ser inferior.

En todos los centros de trabajo, a principio de año, se abrirá un período de recepción de solicitudes para cubrir vacantes interinas y temporales. Los aspirantes deberán rellenar el formulario de provisión de vacantes temporales, del que se adjunta modelo (anexo V) y entregarlos en los centros. El período de validez estará abierto durante todo el año y serán válidas las instancias solamente para el año en curso.

En los centros de trabajo, la Comisión de selección de personal se reunirá en los primeros cinco días de cada mes para baremar y actualizar, en su caso, las instancias presentadas. Esta Comisión tendrá la siguiente composición:

a) «Donde exista Comité de Empresa»:

Director y Administrador o persona en quien deleguen.
Dos miembros del Comité de empresa.

El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir o asesor, de entre el personal de la AISON que ésta delegue.

Un representante de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, elegido de forma rotatoria.

Un representante de cada una de las restantes Secciones Sindicales firmantes del Convenio, con voz pero sin voto.

b) «Donde no exista Comité de Empresa y existan Secciones Sindicales»:

Director y Administrador o personas en quien deleguen.

Tres miembros de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio, elegidos de forma rotatoria.

El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir o asesor, de entre el personal de la AISON que ésta delegue.

Un miembro de la restante Sección Sindical firmante del Convenio, con voz pero sin voto.

c) «Cuando no exista Comité de Empresa ni Secciones Sindicales»:

Director y Administrador o personas en quien deleguen.

Tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, designándose por cada Sindicato el representante con mayor proximidad periférica, elegidos de forma rotatoria.

El Jefe del Departamento de la vacante a cubrir o asesor, de entre el personal de la AISON que ésta delegue.

Un miembro de la restante Central Sindical firmante del Convenio, con voz pero sin voto.

La duración del contrato de interino vendrá determinada por la duración de la ausencia del sustituido y aquélla será idéntica a ésta, salvo que la plaza quedase vacante por cualquier causa, en cuyo caso seguirá prestando servicio hasta que se incorpore el titular al que se le haya adjudicado la plaza según el procedimiento de provisión de vacantes. Este contrato de interinidad no supondrá la adquisición de ningún derecho sobre la plaza ocupada.

Producida una plaza vacante, y una vez autorizada su cobertura, ésta se podrá adjudicar provisionalmente mediante concurso de interino, según el sistema de provisión de vacantes temporales y prestará servicio hasta tanto se incorpore el titular al que se haya adjudicado la plaza, de acuerdo con el procedimiento de selección de vacantes.

El baremo para la elección de los aspirantes a cubrir las vacantes temporales será el establecido para la convocatoria de cobertura de vacantes con nuevas contrataciones.

Para la contratación de vacantes temporales no será exigible la prueba de aptitud.

NUEVAS CONTRATACIONES MEDIANTE CONCURSO PUBLICO

Baremo para ascensos, traslados y nuevas contrataciones

Categorías	Requisitos mínimos	Méritos máximos
Peón. Limpiadora. Fregadora. Pinche cocina. Lavandera. Vigilante nocturno. Planchadora.		Graduado Escolar.
Otro personal cualificado:		
Maquinista lavadero. Ayudante de oficio. Costurera. Telefonista. Conserje. Ordenanza. Portero. Cortadora. Camarero.	Estudios primarios. Graduado Escolar o certificado de cotización a la Seguridad Social en esa categoría durante un año.	FPI.
Cocinero. Fontanero. Calefactor. Albañil. Pintor. Carpintero. Jardinero. Electricista.	FPI propio de la vacante o EGB o Bachiller Elemental o certificado de cotización a la Seguridad Social en esa categoría durante un año, más prueba de aptitud.	FP2 o Bachiller Superior.
Auxiliar de archivo y biblioteca. Auxiliar puericultura. Auxiliar sanitario. Auxiliar administrativo. Auxiliar enfermería. Informador recepcionista. Cuidador psiquiátrico. Jefe Personal Subalterno.	FPI propio de la vacante o EGB o Bachiller Elemental o certificado de cotización a la Seguridad Social en esa categoría durante un año, más prueba de aptitud.	FP2 o Bachiller Superior.
Jefe taller. Encargados. Oficiales administrativos. Jefe de cocina. Jefe de almacén.	FPI o Bachiller Superior, más la prueba de aptitud.	Título Grado Medio.
Auxiliar especialista.	FP2.	Título Grado Medio.
ATS. Jefe negociado. Jefe oficina.	Título Grado Medio.	Titulación superior.
Médicos. Director. Administrador. Jefe de sección.	Título universitario propio de la vacante.	

Méritos para ascensos, traslados y nuevas contrataciones

	Puntos
1. Certificación de haber estado un año cotizando en la Seguridad Social	-
2. Graduado Escolar, EGB, Bachiller Elemental o similares	1,0
3. FPI no propio de la vacante	1,5
4. FPI propio de la vacante	2,5
5. Bachiller Superior, BUP	2,5
6. FP2 no propio de la vacante	2,0
7. FP2 propio de la vacante	3,0
8. Título expedido por SEAF-PPO propio de la vacante	2,0
9. Cursos o cursillos relacionados con la vacante, por cada mes, hasta un máximo de 1,5 puntos	0,15

	Puntos
10. Titulación de Grado Medio	3,5
11. Título Universitario	4,0
12. Título Universitario propio de la vacante	5,0

Antigüedad

- Por cada mes de servicios prestados en la AISN y hasta un máximo de 6 puntos

0,08

En caso de empate en la puntuación por la suma de la antigüedad y los méritos, se resolverá en este orden: Primero, por fecha de ingreso y, segundo, por superior edad.

Nuevas contrataciones

Parte social

- Por estar en paro debidamente acreditado, mediante certificación INEM:

- Por cada mes o fracción, sin subsidio
- Por encontrarse en paro con subsidio por cada mes o fracción

0,15

0,05

Se computará como tiempo de desempleo desde que el interesado se inscribió en la Oficina de Desempleo descontando el tiempo realizado con contrato de tiempo parcial.

- En caso de matrimonio, por paro sin subsidio de ambos cónyuges, o persona sin percepción de pensión y con familiares a su cargo legalmente reconocidos

1,50

- Por cada mes o fracción, exclusivamente

0,20

- Por cada miembro de la familia a su cargo

0,25

- Por cada hijo disminuido físico o psíquico o incapacidad laboral del cónyuge sin pensión

1,0

- Por cada mes o fracción de servicios prestados en la AISN, con contrato eventual o interino

0,05

- Por cada mes o fracción de servicios retribuidos prestados en un puesto de trabajo de la misma especialidad, o por cada mes o fracción de servicios retribuidos en establecimientos sanitarios, en cualquier puesto de trabajo, siempre y cuando se acredite fehacientemente estar en el paro
- Por primer empleo

0,05

1,0

En caso de empate en la puntuación del baremo social más los méritos entre trabajadores que hayan prestado servicio en la AISN se resolverá en el siguiente orden:

- 1.º Por mes trabajado en el Organismo AISN
- 2.º De persistir el empate se puntuará adicionalmente por estar en el paro, por cada mes o fracción

0,05

0,05

En caso de empate en la puntuación del baremo social más los méritos entre trabajadores que no hayan trabajado en la AISN se resolverá de la siguiente forma:

- Por estar en el paro, por cada mes o fracción

0,05

A efectos de provisión de vacantes se estará a lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española.

IV. JORNADAS Y HORARIOS

Art. 21. *Jornada y horarios.*-Atendiendo a las condiciones en que se desarrolla el trabajo de los Centros dependientes de este Organismo autónomo, la jornada efectiva de trabajo, en cómputo anual, para todo el personal será:

- a) De mil seiscientos cuarenta y cinco horas, en los turnos diurnos o de mañana y tarde.

Jornada diaria de siete horas, distribuidas en jornadas semanales de dos semanas de treinta y cinco horas y una semana de cuarenta y dos horas, salvo que se modifique por previo acuerdo de la Dirección del Centro y el Comité de Empresa, por necesidades del Centro.

Se computará como tiempo de trabajo el de bocadillo, que no podrá exceder de veinte minutos.

- b) De mil quinientas veinte horas, en el turno de noche.

Distribución: Jornada en cómputo bimensual de setenta horas, en noches alternas, una semana de tres noches y otra de cuatro noches.

Jornada nocturna: Esta jornada será rotatoria y de diez horas diarias. La permanencia en esta jornada no conlleva el reconocimiento de la adquisición de derechos respecto a su turno nocturno, sino una concesión temporal por acuerdo previo entre los compañeros. Este personal no tendrá derecho al descanso dominical.

En cada Centro se acordará entre la Dirección y el Comité de Empresa la periodicidad de la rotación.

V. FORMACION PROFESIONAL

Art. 22. De conformidad con lo que previene el Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación profesional en el trabajo, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

Estudio para la obtención de un título académico o profesional:

- Derechos: Para concurrir a examen disfrutarán de permiso retribuido que comprenda el día del examen o prueba y el día laborable inmediatamente anterior.

- Tendrá preferencia para elegir turno de trabajo. En este caso, se tendrán en cuenta las posibilidades del servicio.

- Beneficios: Podrá solicitar permisos retribuidos para la preparación de exámenes que no excederán, en ningún caso, de diez días naturales al año.

Los permisos se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita, previo informe de los representantes de los trabajadores; estos, conjuntamente con la Dirección del Centro, determinarán las condiciones para el disfrute de este beneficio, y, en especial, el grado de aprovechamiento necesario para su concesión.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad los estudios para la obtención del título correspondiente.

Art. 23 *Curso de perfeccionamiento profesional:*

Derechos:

- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

- En el supuesto anterior, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

- A la concesión del oportuno permiso no retribuido para su formación profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Beneficios:

- Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

- Será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores y, en todo caso, se dejará salvo la preferencia que establece el artículo 33.2 c) del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso de que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Art. 24. *Cursos de capacitación profesional y reciclaje.*-La AISN facilitará la asistencia a los cursos de formación homologables a Formación Profesional para el personal acogido al presente Convenio y en base a los siguiente criterios, teniendo siempre en cuenta las nuevas necesidades que surjan en el proceso de transferencia o de adscripción o integración en el INSALUD.

Primero.-Profesionalización de todo el personal.

Segundo.-Incentivación del mismo, dándole días de promoción profesional y laboral.

Tercero.-Unificación del mayor número posible de categorías existentes.

Cuarto.-Reciclaje del personal, si procede.

De acuerdo con esas necesidades, la AISN gestionará con las instituciones de referencia el desarrollo de estos cursos en sus Centros.

Art. 25. *Comisión de Formación.*-Se creará una Comisión de Formación y Promoción Profesional, que estará compuesta paritariamente por representantes de los Sindicatos firmantes de este Convenio y de la Administración. Dicha Comisión de Formación y Promoción Profesional determinará las exigencias culturales y profesionales que deba reunir el personal al que afecta este Convenio.

VI. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 26. *Vacaciones, permisos y licencias.*-1. Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto ni compensarse en metálico.

La duración de la vacación anual será de un mes.

Cuando no se tenga derecho al disfrute del mes de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio sea inferior a doce meses, se calcularán los días que en proporción deban otorgarse, a razón de dos días y medio por cada mes de trabajo. De resultar alguna fracción de este cómputo, se fijará el número de días por exceso, es decir, con inclusión de la fracción de días resultantes.

En principio, el disfrute de las vacaciones será ininterrumpido. No obstante, de manera excepcional, se podrá fraccionar en dos periodos. Este fraccionamiento, por razón de exámenes, se concederá en cualquier caso.

Periodo de disfrute y turnos: Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, sin que ello suponga que no se puede vacar voluntariamente en los restantes meses del año, de no existir una fuerza mayor que lo impida.

Los turnos se distribuirán respetando la plena funcionalidad de las distintas unidades asistenciales, dentro de cada estamento profesional, sin distinción de categorías.

De no existir acuerdo, en aquellos Centros donde no se haya hecho en 1985 se sorteará el mes a elegir en el presente año 1986, estableciéndose un sistema rotatorio que determinará la prioridad en años sucesivos.

Además de lo indicado anteriormente, todo el personal disfrutará de catorce festivos de calendario.

- Turno diurno: Festivos de descanso dominical.
- Turno nocturno: Once días verdes, en relación de uno por mes.

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

3. El trabajador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual, dentro de una misma localidad, y quince días en caso de traslado de puesto de trabajo de una localidad a otra, cuando las localidades estuvieran situadas en distintas provincias.
- d) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centro oficiales de formación, durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez al año.
- e) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente, sin que reciba el trabajador retribución alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción en la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.
- g) Seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse, en ningún caso, a las vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la correspondiente Unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.
- h) Los días 24 y 31 de diciembre.

VII. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 27. *Suspensión del contrato de trabajo.*-1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de ciento doce días, distribuidos a opción de la interesada.
- b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.
- c) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad,

siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio del Departamento u Organismo. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite por atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

3. La excedencia por maternidad o paternidad dará derecho a la reserva del puesto hasta un máximo de un año.

4. El trabajador que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo, quedará en el que cesare en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio. Permanecerá en esta situación un año, como mínimo, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reintegro en vacante de igual o inferior categoría a la suya que hubiera o se produzca en el Organismo en el que se encontrare excedente.

5. El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar el reintegro en el plazo del mes anterior a la fecha de vencimiento de la excedencia, pudiendo solicitar el Centro donde causó baja con derecho preferente, o por orden de prioridad en otros Centros.

Las solicitudes de excedencia deben ser resueltas por la AISN en el plazo de un mes.

6. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público.

Art. 28. Cuando sea concedida excedencia forzosa a titular de plaza de las denominaciones «a extinguir», se cubrirán inmediatamente por contratos en calidad de interinos, mientras el titular esté en dicha situación, causando baja el interino cuando se reincorpore el excedente o quede definitivamente vacante la plaza.

VIII. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 29. *Seguridad e higiene en el trabajo.*-La Administración y los Sindicatos coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnicas preventivas en favor de la salud de los trabajadores, en base a los acuerdos firmados en el AES. Por ello se establece lo siguiente:

1. Política de seguridad e higiene:

El progreso de la Medicina y la organización de la asistencia sanitaria ha permitido un considerable incremento en la esperanza de vida, aunque este alargamiento, según las estadísticas existentes al respecto, es muy variable, según las categorías socioprofesionales, o sea, el trabajo genera una desigualdad ante la muerte.

Habitualmente se piensa que los accidentes o las malas condiciones de trabajo son fenómenos que sólo deben preocupar a colectivos laborales concretos que se ven directamente afectados. Esto no es así, sino que la trascendencia social de estos hechos adquiere día a día mayor relevancia, a medida que aumenta la sensibilización al respecto de la opinión pública y porque, además, no hay que olvidar que el trabajo es una de las facetas más importantes de la vida humana y por ello el trabajador a menudo está sujeto a una serie importante de riesgos.

El personal sanitario, como cualquier trabajador, está sometido a riesgos específicos y psicológicos de una gran trascendencia. Paradójicamente, estas sujeciones han sido poco estudiadas, no existiendo una metodología práctica de estudio de las condiciones de trabajo comparables a los realizados por sectores punta avanzados (minería, construcción, pesca, química, etc.).

Hasta ahora hemos hablado de trabajadores, condiciones de trabajo, etc., habiéndonos olvidado de las personas ingresadas en un hospital y, como consecuencia del mismo, sometidas a una situación de inadaptación que genera en ellas una búsqueda de ayuda a su indefensión frente a ese nuevo estado que les ha supuesto la enfermedad. Al igual que a los trabajadores, el local-equipos-medicamentos y personas pueden convertirse para las personas hospitalizadas en posibles amenazas si no actúan correctamente, no están capacitadas o no se encuentran en las debidas condiciones. El hospital tiene el deber de proporcionar esa seguridad, o sea, las soluciones preventivas a los riesgos para la salud que la actividad hospitalaria genera.

La Organización Mundial de la Salud define que la medicina de trabajo debe vigilar el establecimiento y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores.

La Constitución, en el artículo 43.1, reconoce el derecho de los ciudadanos a la protección a la salud. Las condiciones de trabajo en relación con la Seguridad e Higiene deben partir de este punto, para que ningún trabajador en el desarrollo de sus tareas sea sometido a una exposición de cualquiera de los factores de riesgo que identificamos como: Químicos, físicos, biológicos y psicosociales, que entrarían en contradicción con la Constitución. Asimismo, comentábamos anteriormente, la obligación del hospital en facilitar las soluciones preventivas a los riesgos para la salud que su propia actividad genera. Ante la situación, no consideramos adecuado en la época actual limitar el cometido de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el concepto clásico de la higiene y seguridad del trabajo, sino que deberá contemplar y por ello ser ampliado en el concepto de la seguridad en el hospital.

2. Comité de Seguridad e Higiene

Los Comités de Seguridad e Higiene velarán por la protección y promoción de la salud de los trabajadores, participando además en la elaboración y control de la seguridad en los Centros.

Podemos afirmar que, tradicionalmente, estamos en riesgo de padecer alguna de las enfermedades o accidente de los siguientes grupos:

- Enfermedades infecciosas y parasitarias.
- Dermatitis por contacto con productos químicos y desinfectantes.
- Enfermedades producidas por radiaciones ionizantes.
- Problemas relacionados con turnos de trabajo, nocturnidad o fatiga, especialmente circunscritos en el personal de enfermería.
- Utilización de sustancias cancerígenas o mutágenas.

Mientras tanto se actualice la legislación, los criterios y límites de exposición de riesgos deberán fijarse, completarse y revisarse a intervalos regulares, con arreglo a los nuevos conocimientos y datos nacionales e internacionales, teniendo en cuenta cualquier aumento de riesgo profesional resultante de la exposición simultánea a varios factores nocivos en el lugar de trabajo.

3. Organización y participación

El Comité de Seguridad e Higiene, en aquellos Centros con más de cincuenta trabajadores afectados por el Convenio, estará constituido, paritariamente, por cuatro representantes de la Administración y cuatro representantes de la parte social. Estos últimos se designarán de la siguiente forma: Un representante del Comité de Empresa y el resto estará representado por un miembro de cada Sindicato con representatividad en la negociación colectiva. En aquellos Centros donde concurren las cuatro Centrales sindicales con derecho a negociación, el número de representantes, tanto de la Administración como de la parte social se ampliará a cinco miembros (por la parte social un representante del Comité de Empresa y un representante de cada Central sindical representativa). En los Centros donde no exista Comité de Empresa, se aumentará el número de la Central sindical mayoritaria. En los Centros donde no existan Secciones sindicales, aumentarán sus miembros los representantes del Comité de Empresa, hasta un número no superior a cuatro.

En cuanto a las funciones y régimen de funcionamiento de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

En aquellos Centros con más de cincuenta trabajadores afectados por el Convenio, existirá un Delegado de seguridad e higiene. Dicho Delegado será uno de los trabajadores del Centro. A fin de que en estos casos la representación siga siendo paritaria, la Dirección o Administración de los Centros designará una persona para que ejerza conjuntamente las misiones de Delegado de seguridad e higiene, con el representante laboral designado.

3.1 La Dirección de los Centros afectados por el presente Convenio, estará obligada a presentar al Comité de Empresa y a las Secciones sindicales de cada uno de ellos, un plan de seguridad y salud laboral, cuyo objetivo será hacer desaparecer los factores de riesgo.

Los Comités de Seguridad e Higiene participarán, tanto en la elaboración como en el control y seguimiento de dicho plan. Sus funciones:

1. Velar por el cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilar en el Centro de trabajo la observancia de las normas de seguridad e higiene.

b) Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene.

c) Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Régimen Interno de los Centros, en el caso de defecto, en pacto donde quede reflejado el compromiso de aplicar en cada Centro.

3.3.3 Velar porque en los Centros se cumpla, tanto la legislación vigente en materia de seguridad e higiene como el plan.

3.3.4 Estudiar y promover, previo informe de las investigaciones realizadas por los técnicos de los Centros sobre accidentes laborales, las medidas correctoras en orden a la prevención de riesgos profesionales, etc.

En aquél trabajo que después de efectuadas las mediciones pertinentes, sea declarado insalubre, tóxico, penoso o peligroso, velará para que al análisis de soluciones se plantee en el siguiente orden:

- a) Modificación de procesos, de manera que se evite la generación, emisión y transmisión del riesgo.
- b) Encapsulamiento del punto u operación generadora, evitando la presencia de persona alguna.
- c) Reducción de los tiempos de exposición.
- d) Utilización de prendas de protección personal.

3.3.5 Solicitar la colaboración de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva.

3.3.6 Llevar una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal, mediante inserción en los tableros de anuncios.

3.3.7 Sus miembros estarán obligados a guardar sigilo profesional.

3.4 Competencias:

Las competencias de los Comités de Seguridad e Higiene serán las siguientes:

3.4.1 Participación tanto en la elaboración como en el control y seguimiento posterior de dicho plan.

3.4.2 Establecer los mapas de riesgo que conlleven las unidades específicas de cada Centro.

3.4.3 Derecho a la información que soliciten, siempre y cuando ésta esté referida a lo expresado en el punto 3.1. Además podrán solicitar de los Centros:

Bibliografía referida a legislación, normas, reglamentos, etc., a nivel nacional e internacional.

Bibliografía en general referida a lo expresado en el punto 3.4.1. Todos aquellos medios en general que se precisen, referido a lo expresado en el punto 3.4.1 y siempre según las disponibilidades del Centro.

3.4.4 Derecho a conocer previamente y antes de su realización, los proyectos de los Centros, relativos tanto a la construcción de nuevas instalaciones o modificaciones de las actuales, como a la modificación o introducción de un nuevo proceso laboral.

Asimismo, serán informados de todos los agentes químicos y biológicos que sean utilizados o vayan a utilizarse en el proceso laboral y no se permitirá su utilización hasta que todo el personal encargado de manipularlos conozca los riesgos a los que están expuestos y hayan asimilado perfectamente las normas de prevención dictadas a tal fin.

3.4.5 Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene dispondrán de tiempo para ejercer sus funciones dentro de su jornada laboral. Este, en su totalidad, nunca podrá ser superior a las horas que le correspondieran a dos miembros del Comité de Empresa.

3.4.6 Derecho a la formación específica del personal. Programa de formación gradual y permanente del personal, promoviendo la más completa información en materia de Seguridad e Higiene en todo el personal de la institución, facilitando instrucción adecuada antes de que comiencen a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él pueden afectarle, así como sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos, con la posibilidad de poder recurrir a Organismos, Entidades y personas públicas y privadas que colaboren en la realización de estos cursos.

4. Servicios técnicos y Organos especializados

4.1 El plan de seguridad y salud laboral a elaborar por cada Centro y cuyo objetivo será hacer desaparecer los factores de riesgo, deberá contemplar, entre otros, los siguientes apartados:

- 4.1.1 Seguridad en las relaciones enfermería/paciente.
- 4.1.2 Seguridad en la atención al paciente bajo tratamiento medicamentoso.
- 4.1.3 Seguridad en la utilización de los equipos electromédicos y otras instalaciones.

Análisis y diagnóstico del Centro en materia de equipos electromédicos e instalaciones.

Programas específicos de actuación.

Programas de mantenimiento preventivo.

4.1.4 Seguridad frente a las radiaciones

Clasificación de las instalaciones según la legislación vigente.

Evaluación de riesgos.

Protección personal.

Estudios para la reducción de los tiempos de exposición.

4.1.5 Seguridad contra incendios

Análisis y diagnóstico del Centro (medidas de protección activa y pasiva).

Programas específicos de actuación.

Programas de mantenimiento preventivo.

4.1.6 Catástrofes

Hospitalaria.

Extrahospitalaria.

Programa de adiestramiento del personal.

4.1.7 Infección hospitalaria

Análisis y diagnóstico del Centro.

Programas de control de la infección hospitalaria.

4.1.8 Salud laboral

Investigación de las causas de accidente de trabajo.

Estudio epidemiológico de la población (se adjunta formato de historia de salud).

Estudio de las secuelas debidas al trabajo que se ha desarrollado.

Programas de prevención.

4.1.9 Información

El plan debe contemplar, necesariamente, los canales de información adecuados, que garanticen su cumplimiento.

4.2 En la elaboración de lo señalado en el punto 4.1, la Dirección de cada Centro podrá designar al personal técnico más apropiado, crear comisiones o bien solicitar colaboración de los Gabinetes de Seguridad e Higiene o Instituciones públicas dedicadas a estas funciones.

4.3 Dado que los trabajadores de la sanidad pública deben realizar un esfuerzo de ejemplaridad entre los ciudadanos y ante los riesgos evidentes que el tabaquismo y el alcoholismo conllevan para la salud pública, se concertarán con las Direcciones de los Centros, la realización de campañas de información orientadas a que los trabajadores estén motivados e informados plenamente de dichos riesgos, introduciendo así una dinámica que haga disminuir el hábito del consumo de tabaco y alcohol de los trabajadores en una primera fase.

Posteriormente, se prohibirá el consumo de alcohol y tabaco en los Centros estableciéndose espacios reservados a fumadores, perfectamente señalizados.

5. Asistencia sanitaria en los Centros

5.1 Por el personal facultativo del Organismo se realizarán periódicamente, al menos una vez al año, los exámenes de salud necesarios y cuantas funciones preventivas sean necesarias para la salud de los trabajadores.

5.2 Con el fin de concretar lo señalado en el punto 5.1, los exámenes de salud deberán contemplar:

5.2.1 Examen de salud de los trabajadores recientemente contratados y examen periódico en función del riesgo que plantee el medio ambiente de trabajo y del estado de salud de personal del trabajador.

5.2.2 Exámenes de salud a los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud y antes de que se le asignen tareas específicas que puedan entrañar un peligro para los trabajadores u otras personas con la finalidad de descubrir los orígenes profesionales eventuales de cualquier daño para la salud y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

5.2.3 Exámenes de salud, al finalizar la asignación de los trabajadores a tareas que entrañan riesgos a largo plazo para la salud.

5.2.4 Se adoptarán disposiciones para proteger la intimidad de los trabajadores y para evitar que los exámenes sean utilizados con fines discriminatorios o distintos al de la protección de la salud laboral.

5.2.5 Todo trabajador deberá ser informado de manera conveniente y adecuada de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido, así como de los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Estas informaciones podrán comunicarse a su

médico de cabecera cuando corresponda y se cuente con el consentimiento del trabajador y después de que éste haya tenido conocimiento de la situación.

Esta comunicación no deberá contener indicación alguna de índole médico; según las causas, podría indicar una aptitud para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones que estén contraindicadas temporal o definitivamente.

5.2.6 Al término de un examen médico prescrito a determinar la aptitud para un puesto de trabajo dado, el Médico que lo haya realizado deberá comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al Organismo, respectivamente.

5.2.7 Cuando el mantenimiento de un trabajador en su puesto de trabajo esté contraindicado por motivos de salud del mismo, el Servicio de Salud colaborará en la búsqueda de otra colocación en el Centro o en el Organismo u otro tipo de solución apropiada.

5.3 El personal facultativo anteriormente reseñado, si así lo establece el Comité de Seguridad e Higiene, será elegido por las tres cuartas partes de dicho Comité o, en caso de Delegados de Seguridad e Higiene, por unanimidad con el representante designado por la Dirección o Administración.

5.4 Este personal, a petición del Comité de Higiene y Seguridad y en el porcentaje señalado en el punto anterior, controlará el estado de los trabajadores en situación de I.L.T. Además, podrá emitir informes no vinculantes, a fin de investigar los factores laborales incardinados en la patología común de aquellos trabajadores que tengan un considerable índice de absentismo laboral, especificando en dicho informe la posible relación causal entre ambos.

5.5 Cada dos meses, los Servicios de Salud emitirán un informe estadístico sobre el índice de absentismo y su posible relación con los factores de riesgo laboral.

6. Normativa de aplicación.

6.1 En el plazo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en aquellos Centros donde no existieran, siendo sus funciones y régimen de funcionamiento según lo dispuesto en la normativa vigente.

6.2 El Plan de Seguridad y Salud Laboral estará elaborado en un plazo máximo de seis meses a partir de la publicación del presente Convenio, estableciéndose un orden de prioridades en su confección a dilucidar en cada Centro.

6.3 Se realizarán cursos de formación en materia de seguridad e higiene y a cargo de la Administración en el presente año; su número será de uno o dos y con la participación de dos o cuatro trabajadores por Centro, bien a nivel nacional, regional o autonómico en función de lo que permitan los créditos presupuestarios y los niveles asistenciales a cada Centro.

IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 30. 1. Los trabajadores podrán ser sancionados, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

a.5 Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, de tres o cinco días al mes.

a.6 El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7 En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores o compañeros inferiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes de instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

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

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

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

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicio.

b.12 El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, sin haber solicitado autorización de compatibilidad.

b.13 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en el Organismo.

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

b.15 Incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

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

c.2 La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

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

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

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

c.6 El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando den lugar a situaciones de incompatibilidad.

c.7 La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos o cuatro días a un mes.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso, por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso, sin derecho a indemnización.
- Despido.

4. Las sanciones graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

5. 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 Administración tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6. Los Jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección

o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencias de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

X. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Art. 31. *Composición del salario.*-El salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio estará constituido de la siguiente forma:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales:
 - a) Personales: Antigüedad.
 - b) De vencimiento periódico superior a un mes: «Pagas extraordinarias».
 - c) De plaza.
 - d) De residencia.
 - e) De puesto de trabajo: Nocturnidad.
 - f) Por cantidad de trabajo (horas extraordinarias).
- C) Percepciones no salariales:
 - a) Indemnización en desplazamientos por razón de servicio.
 - b) Indemnización por razón de enfermedad, maternidad o accidente.
 - c) Indemnización por jubilación.
 - d) Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

Art. 32. *Salario base.*-El salario base de los trabajadores afectados por este Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo I.

Art. 33. *Personales. Complemento de antigüedad.*-Los trabajadores fijos afectados por este Convenio disfrutarán como complemento de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la AISN.

La fecha inicial del complemento de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la AISN con contrato laboral, fijo o interino, y que se devengará a partir del día 1 del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Las cantidades que a 31 de diciembre de 1985 viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad, permanencia, vinculación o cualquier otro de naturaleza análoga determinado por el tiempo de prestación de servicios, permanecerán en sus actuales cuantías y se consolidarán como complemento personal no absorbible.

A efectos del cómputo de los nuevos trienios devengados, se considerará como fecha inicial del devengo del último complemento de antigüedad perfeccionado, cualquiera que fuera su periodicidad, y su importe será de 2.000 pesetas mensuales.

Art. 34. *Complemento de vencimiento periódico superior a un mes: Pagas extraordinarias.*-Se establecen dos pagas extraordinarias al año, que se denominarán: «Paga de verano» y «Paga de Navidad». Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se devengarán con igual cuantía cada una de ellas a una mensualidad del salario base, el complemento personal de antigüedad y el incentivo de plaza.

Al personal que cese o ingrese en la AISN en el transcurso del año se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completos.

Las citadas pagas se percibirán con las retribuciones de junio y diciembre.

Art. 35. *Incentivo de plaza.*-Es aquel complemento reconocido al titular de la plaza, según cuantía establecida en el anexo II del presente convenio. Este incentivo no será absorbible por futuras mejoras salariales.

Art. 36. *Indemnización por residencia.*-Durante 1986 continuará devengándose la indemnización por residencia en territorio nacional al personal comprendido en este Convenio, en las cuantías correspondientes a 1985, excepto en Ceuta y Melilla, donde la indemnización por residencia se incrementará en un 7,2 respecto a las cuantías vigentes en 1985.

Art. 37. *Plus de nocturnidad.*-Tendrá una retribución adicional de 62 pesetas por hora de trabajo y con una limitación por trabajador de ciento cuarenta horas mensuales.

Art. 38. *Por cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.*-Los trabajadores afectados por el presente Convenio sólo podrán prestar servicio por encima de la jornada ordinaria en los siguientes supuestos:

A) Cuando se trate de llevar a cabo trabajos extraordinarios, entendiéndose por tales aquellos que tengan por objeto prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes o que, en razón de las peculiares características de los Centros, vengan dados por circunstancias que hagan imposible la sustitución del trabajador afectado.

B) Cuando se trate de supuestos que den lugar a las realizaciones de horas extraordinarias dentro de los límites máximos autorizados por el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto las horas en los trabajos a que se refiere el apartado A) como las incluidas en el apartado B), se retribuirán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario base real, salvo las realizadas en los días de libranza, que se retribuirán con recargo del 100 por 100 sobre el salario hora real.

En los supuestos previstos en el apartado A), el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios sin que las horas así trabajadas se computen a efectos de los límites previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, la realización de horas extraordinarias a que se refiere el apartado B) de este artículo será siempre voluntaria; su número por trabajador se registrará día a día y se totalizará bisemanalmente, entregando copia del resumen bisemanal al trabajador y a los representantes sindicales.

En ningún caso estas prolongaciones de jornada podrán estar motivadas por la posible carencia de personal en la plantilla de los Centros.

Art. 39. *Percepciones no salariales.*-a) Indemnización por desplazamientos por razón de servicio.

Los trabajadores que, por necesidades de servicio, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo percibirán las dietas de acuerdo con los grupos y cuantías que se citan a continuación, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

Categoría	Grupos	Dieta completa	Dieta reducida
Personal facultativo (titulado superior)	A I	4.047	1.171
Personal sanitario (grado medio)	A II	2.982	1.171
Personal sanitario (no titulado)	A III	2.343	1.171
Personal administrativo	B	2.982	1.171
Personal subalterno	C	2.343	1.171
Personal Servicios Generales	D	2.343	1.171
Personal Oficios Varios	E	2.343	1.171
Personal religioso	F	2.343	1.171

Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida y se cobrará la reducida cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Los trabajadores que utilicen su propio vehículo en los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual o inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que realice las actividades propias de su cargo, recibirán por cada kilómetro recorrido necesario para la realización de su cometido 17 pesetas.

El importe del kilómetro será elevado de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

b) Indemnización por razón de enfermedad, maternidad o accidente.

La incapacidad laboral se abonará al 100 por 100 del salario real, completándose a cargo del Organismo la diferencia entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social y el expresado 100 por 100, en los siguientes supuestos:

- Licencia por maternidad.
- Accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Incapacidad laboral transitoria que dé lugar a hospitalización.
- Enfermedad común o accidente no laboral.

c) Por servicio militar o prestación social sustitutoria.

Durante el tiempo en el que el trabajador esté prestando servicio militar, tanto voluntario como obligatorio, o prestación social sustitutoria, percibirá el 70 por 100 del salario real. Si el trabajador tuviera cargas familiares percibirá el 100 por 100.

Art. 40. *Tiempo, forma y modo del pago del salario.*-1. El abono del salario se efectuará mensualmente y dentro de los últimos cinco días del mes corriente.

2. La Dirección del Centro podrá hacer efectivo el pago de haberes por talón o transferencia bancaria.

3. El trabajador recibirá copia del recibo de salarios, en modelo oficial o modelo autorizado, en el que se recogerán íntegramente la totalidad de las cantidades devengadas y los descuentos legales a que haya lugar. Dichos modelos de recibos de salarios serán iguales en todos los Centros dependientes de la Administración Institucional de la Sanidad Nacional.

4. El tiempo invertido en la espera y cobro del salario se considerará tiempo trabajado.

Art. 41. *Salario hora real.*-El salario hora real se obtiene dividiendo la suma de las remuneraciones directas de los servicios prestados, percibidos o a percibir durante un año natural (sin deducciones por descuento en metálico, especie o servicios que por la Ley, costumbre o Convenio se consideren formando parte del salario real) por el número de horas trabajadas en jornada ordinaria.

Se aplicará, en consecuencia, la fórmula:

$$\frac{(SBM + IP + CPT + CA) \times 12 + PE}{(365 - D - A - V) \times JD}$$

En la que:

SBM: Salario base mensual.

IP: Incentivo de plaza.

CPT: Complemento puesto de trabajo.

CA: Complemento personal de antigüedad.

12: Meses del año.

PE: Pagas extraordinarias (verano / navidad).

365: Días del año.

D: Domingos.

A: Abonables.

V: Vacaciones.

JD: Jornada diaria (número de horas).

XI. FOMENTO DE EMPLEO

Art. 42. *Jubilación.*-La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

Esta edad de jubilación se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Aquellos trabajadores que se acojan a la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años se les abonará, por cada mes que les falte hasta cumplir los sesenta y cinco años, la cantidad de 6.250 pesetas, hasta un límite máximo de 75.000 pesetas.

Se estará a lo que se disponga para el personal laboral de la Administración Pública y de sus Organismos autónomos.

XII. ASISTENCIA Y ACCION SOCIAL

Los trabajadores que tengan a su cargo disminuidos físicos o psíquicos tendrán derecho a acogerse a una de las siguientes facilidades, dentro de la organización del Centro y Servicio donde trabajen, previo acuerdo de la Dirección del Centro:

1. Flexibilidad en su jornada, siempre que la organización de su Servicio lo permita.

2. Adecuación de un turno de trabajo de tal forma que puedan asistir al disminuido físico o psíquico.

3. Tendrán derecho a la reducción de jornada de trabajo entre un tercio y la mitad de su duración, con la disminución proporcional de las remuneraciones, quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo disminuidos físicos o psíquicos que no desempeñen actividad retribuida.

4. Aquellos trabajadores que, estando en un puesto de trabajo, no puedan acceder a esa flexibilidad, podrán acceder a otra plaza de la misma categoría donde sí pueda existir dicha oportunidad.

Art. 44. *Puestos compatibles en los Centros dependientes de la AISN.*-Los trabajadores a los que afecta el presente Convenio y que estén disminuidos física o psíquicamente, impidiéndoles desarrollar las funciones propias de su categoría, tendrán opción a acceder a puestos de trabajo que se consideren compatibles en su Centro, para lo cual la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo hará un estudio de estos puestos.

Las mujeres embarazadas tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado.

Art. 45. *Economatos.*-La Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio realizará las gestiones oportunas, una vez vigente el presente Convenio, tendente a la inscripción de todos los trabajadores que lo soliciten, por unidad familiar, en la Cooperativa de Consumo del Instituto Nacional de Industria o institución similar.

Art. 46. Ropa de trabajo.—La Administración de los Centros dotará de ropa de trabajo a los diferentes grupos de trabajadores, que como mínimo será:

- Personal sanitario: Dos uniformes anuales.
- Limpiadoras, personal de cocina, personal de oficio, etc.: Dos uniformes por año.
- Conserjes, Ordenanzas y Porteros: Dos uniformes cada dos años, uno de invierno y otro de verano.

La ropa de trabajo irá acompañada de calzado específico para cada categoría existente.

Se procurará que los trabajadores dependientes de este Organismo tengan uniformes iguales.

Art. 47. Cafetería.—En los Centros donde no exista cafetería se habilitará un local adecuado para que el personal pueda permanecer durante el tiempo destinado a tomar el bocadillo. En estos Centros se podrán estudiar las propuestas de creación de cafeterías en régimen de arrendamiento.

En los contratos de arrendamiento de cafeterías se estará a lo dispuesto en las normas de funcionamiento de la AISN.

En los nuevos contratos de arrendamiento y en la renovación de los existentes se tendrá en cuenta la prohibición de expedir bebidas alcohólicas.

Art. 48. Préstamos.—Por la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio se efectuarán los trámites oportunos para la obtención de un fondo destinado a préstamos para el personal.

Art. 49. Fallecimientos.—En caso de muerte de un trabajador, el Organismo abonará a quien legalmente corresponda una indemnización de una mensualidad. Si el fallecimiento ocurriera en prestación de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización que percibirá quien legalmente corresponda será de tres mensualidades.

XIII. MOVILIDAD

Art. 50. Movilidad.—La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades del servicio, siempre que no suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, dentro de un límite de 10 kilómetros entre Centros de trabajo, no tendrá la consideración de movilidad geográfica, aunque suponga cambio de Unidad Administrativa.

XIV. DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL

En base a los criterios establecidos en los acuerdos firmados por la Administración, se negociará la participación sindical referida a los derechos sindicales. De acuerdo con lo establecido en el artículo 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, la representatividad legalmente establecida y la AISN se obligan, a fin de regular la paz laboral, a negociar obligatoriamente con anterioridad al ejercicio del derecho de huelga o en cualquier discrepancia colectiva en el desarrollo de la relación laboral.

Art. 51. Secciones Sindicales. Delegado sindical.—Para la constitución de la Sección Sindical se requiere que la Central o Sindicato legalmente constituido cuente, como mínimo, con un 10 por 100 de los representantes electos a nivel nacional o el 15 por 100 en el territorio de la Comunidad Autónoma, cuando se trate de Sindicatos que no sobrepasen dicha Comunidad, o bien, con una afiliación del 10 por 100 de la plantilla.

Estos requisitos, así como toda la documentación que se considere oportuna para la constitución de la Sección Sindical, se acreditará fehacientemente ante la Dirección del Centro y ésta lo hará público en el tablón de anuncios dentro de los quince días siguientes a la recepción de la documentación.

Igualmente, la Sección Sindical comunicará a la Dirección del Centro el nombre de su Delegado y quien lo sustituye.

Las dudas y discrepancias que puedan producirse en la interpretación del párrafo anterior se someterán a informe vinculante de la CIVE que, a tal efecto, y tomando en consideración las características propias de la AISN, se pronunciará en el plazo máximo de quince días.

Art. 52. Delegado sindical. Derechos.—Tendrá acceso a la misma información y documentación que deba ponerse a disposición de los Comités, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Sin perjuicio de las facultades organizativas de la Dirección, será asimismo informado previamente de los expedientes de despido y sanciones por faltas graves, que afecten a sus afiliados, así como los traslados de carácter forzoso.

Participar en el planteamiento y solución de las cuestiones laborales y sindicales que se presenten en las Instituciones correspondientes sin perjuicio de los derechos reconocidos a los Comités de Empresa y a los órganos de gobierno de la Dirección. El tiempo invertido a tales efectos será retribuido cuando para el desarrollo de

sus funciones sea convocado por la Dirección de su Centro de trabajo o por la Administración.

El Delegado de la Sección Sindical tendrá los mismos derechos y garantías reconocidos a los miembros de los Comités de Empresa.

Art. 53. Secciones Sindicales. Funciones y garantías.—Las Secciones Sindicales tendrán derecho a:

- Difundir publicaciones y avisos que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y al personal en general, para cuyo fin se podrán fijar comunicaciones y anuncios en los tableros que, a tal efecto se establecerán en los Centros de trabajo, en los lugares donde se garantice un adecuado acceso a los mismos por todo el personal, que serán señalados por la Dirección del Centro, de común acuerdo con las Secciones Sindicales.

- Disponer en aquellos locales con plantillas superiores a 100 puestos de trabajo de local o locales adecuados, comunes para todas las Secciones Sindicales, con objeto de desarrollar la actividad sindical, que habrán de ser facilitados por la Dirección, siempre que se disponga de los mismos. En aquellos Centros donde existiesen locales suficientes y disponibles, se asignará a cada Sección Sindical el correspondiente local, previo informe de la Inspección de Servicios Sanitarios.

En caso de discrepancia, se estará a lo que, para este supuesto, se establece para los Comités de Empresa.

A tal efecto, por la Dirección de la AISN se cursarán las correspondientes instrucciones a la Dirección de los Centros, a fin de dar un adecuado cumplimiento a los anteriores citados.

Sin perjuicio de ello, en los supuestos de creación de nuevos Centros o ampliación de los ya existentes, se tendrá en cuenta lo dispuesto sobre locales para facilitar la existencia de éstos.

- Convocar reuniones de sus afiliados en los Centros correspondientes dentro y fuera de la jornada de trabajo. En el primer caso, las distintas Secciones Sindicales existentes en un mismo Centro dispondrán cada mes natural de una hora retribuida a cada una de las Secciones. Serán ampliables a dos horas, en los meses en que en el Centro de trabajo concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté en marcha un expediente de regulación de plantilla o de variación de condiciones de trabajo.
- b) Que esté tramitándose un conflicto colectivo.
- c) Que esté negociándose un Convenio Colectivo.

En caso de que en un mes no se alcance el número de horas antes indicado no se acumularán.

Todas las reuniones habrán de notificarse a la Dirección con veinticuatro horas de antelación, al menos, figurando en dicha notificación el día y la hora de la reunión.

Las Secciones Sindicales, cuando asistan a reuniones con la Dirección del Centro o con los órganos centrales de la AISN, podrán concurrir con asesores designados por la propia Central Sindical.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados. A petición de los afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación recogida en este Convenio, la Administración del Centro descontará del líquido mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. El afiliado remitirá a la Dirección del Centro un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o el Sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota por un período de un año, salvo orden en contrario, y el número de cuenta corriente o libreta a que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

Según lo establecido en el AES, y al objeto de favorecer a las Centrales Sindicales afectadas por este Convenio, éstas tendrán derecho, de acuerdo a la representatividad que ostenta, a la liberación de los siguientes trabajadores:

- UGT: Dos trabajadores liberados.
- CCOO: Un trabajador liberado.
- USO: Un trabajador liberado.
- SGS: Un trabajador liberado.

Una vez reincorporados al trabajo, los trabajadores acogidos a esta situación tendrán derecho a que se les respete su puesto y turno de trabajo.

La liberación de los trabajadores señalados anteriormente se entiende dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

Art. 54. Asambleas.—La Asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, por las Secciones Sindicales o su Delegado y, en su defecto, por el 30 por 100 de la plantilla, debiendo atenderse, en su caso, a lo establecido en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

En los Centros de trabajo podrá celebrarse Asamblea ordinaria cada mes. Los convocantes deberán comunicar a la Dirección y/o Administración del Centro su propósito de reunir a la Asamblea con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En el caso de Asamblea extraordinaria, se atenderá a lo siguiente:

Los trabajadores podrán reunirse en Asamblea extraordinaria en los siguientes casos:

- Para ser informados de la marcha de las negociaciones colectivas o adoptar decisiones al respecto.
- En supuestos de conflictos colectivos o situaciones conflictivas de huelga legal, para recibir información o pronunciarse sobre el particular.

En los casos anteriores, si las circunstancias lo requieren, la comunicación previa podrá cursarse con veinticuatro horas de antelación.

El lugar de reunión será en el Centro de trabajo y dentro de las horas de prestación laboral, respetando los mínimos asistenciales, con los límites a que se refiere el artículo 54.

Art. 56. *Negociación colectiva.*-Tendrán derecho a la negociación colectiva aquellas Centrales Sindicales que hayan obtenido, en las últimas elecciones sindicales celebradas en la AISN, una representación superior al 10 por 100 estatal o un 15 por 100 a nivel de Comunidad Autónoma, por el Sindicato o Sindicatos correspondientes a este ámbito. Los miembros de la Comisión Negociadora, representantes de los trabajadores, quedarán exentos de sus ocupaciones laborales durante el tiempo que duren las negociaciones del Convenio, siempre que estén incluidos en el ámbito personal del mismo.

Art. 57. *Local sindical.*-Los Comités de Empresa, así como las Secciones Sindicales, deberán disponer de un local apto para el desarrollo de sus actividades, con arreglo a las disponibilidades presupuestarias, así como el material y mobiliario adecuado.

El Centro facilitará teléfono en el local de que se trate, cuyo régimen de uso será igual al que se aplique a los restantes Servicios del Centro.

En la primera reunión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio, deberá elaborarse un documento interpretativo del presente acuerdo.

Art. 58. *Comités de Empresa. Funciones.*-Los Comités de Empresa y Delegados de Personal deberán ser informados previo a la realización, por la Dirección y/o Administración, que aportará documentación necesaria, en los siguientes supuestos:

- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.
- Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de instalaciones.
- Planes de formación de la Empresa.
- Implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Las actuaciones que puedan incidir en el colectivo de trabajadores.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal se reunirán con la Dirección del Centro dentro del mes siguiente a la firma de este Convenio, para establecer las normas con arreglo a las cuales se llevarán a cabo las relaciones entre la Dirección y el Comité de Empresa.

A estos efectos podrá entenderse que constituye un único Centro de trabajo la totalidad de los establecimientos dependientes de la AISN, en el sentido del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, que radiquen en una misma provincia y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 63.2 del mencionado Estatuto.

Art. 59. *Derechos y garantías.*-Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes vigentes, se reconoce a los Comités de Empresa los siguientes derechos y funciones:

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada miembro para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 50 trabajadores: Veinte horas.
- De 51 a 100 trabajadores: Treinta horas.
- Más de 100 trabajadores: Cuarenta horas.

No se incluyen en el cómputo horario las reuniones convocadas a instancias de la Dirección.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas en uno o varios de sus componentes, notificándolo a la Dirección del Centro, justificando el objeto de su actividad y comprometiéndose a no perturbar gravemente la actividad del Centro.

Dispondrá de las facilidades necesarias para informar durante la jornada laboral a los trabajadores que representan, debiendo comunicarlo previamente al Jefe correspondiente.

Para utilizar las horas acordadas anteriormente bastará una comunicación a la Dirección y/o Administración del Centro y la justificación con posterioridad del tiempo empleado.

Los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos o sancionados durante el ejercicio de sus funciones, hasta después

de un año de su cese, siempre que el despido o sanción se base en la acusación del trabajador en el ejercicio legal de su representación sindical.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio para el que se nombrará instructor, dándose las oportunas audiencias al personal trabajador, Comités de Empresa o representantes Delegados de Personal y al Delegado del Sindicato al que pertenezca. La decisión de la Dirección será recurrible ante la jurisdicción competente.

En ningún caso se podrá trasladar a ningún Delegado o miembro del Comité de Empresa, salvo que exista resolución firme de la Autoridad laboral competente o a petición del trabajador.

Los Delegados de los trabajadores y los miembros del Comité de Empresa podrán distribuir folletos, periódicos o impresos de interés laboral-social para los trabajadores, comunicándolo a la Dirección del Centro.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-La Administración manifiesta su decisión de mantener el volumen total de empleo de los trabajadores de la AISN y actualizar las nuevas modalidades de contratación de acuerdo con la regulación dada por la Ley 32/1984 y las previsiones del artículo 15 del AES, informando a las Centrales Sindicales representativas, de acuerdo con lo que establece el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Estas contrataciones estarán siempre supeditadas al crédito que, para estas obligaciones, figura en la distribución de la masa salarial.

Segunda.-Todos los pluses se considerarán como cantidades o importes fijos, sin que se permita ninguna clase de derivas sobre las retribuciones asignadas al puesto de trabajo.

Tercera.-Caso de que la Administración estableciera, por norma o acuerdo de carácter general, una equiparación del importe y demás condiciones de las indemnizaciones por razón del servicio del personal laboral de la Administración del Estado y sus Organismos autónomos con las de los funcionarios, según asimilación de las categorías del personal laboral a los grupos de funcionarios del Decreto 1344/1984, el personal laboral de la AISN se acogería a dicha equiparación, con los procedimientos y condiciones establecidos en la disposición o acuerdo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.-En el anexo IV se establece la distribución de la masa salarial para 1986. Del desarrollo del gasto de la masa salarial establecida se dará cuanta a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio.

Segunda.-Se perderá el derecho a la reducción de jornada en aquellos casos en que tal reducción no sea utilizada para los supuestos que se ha concedido.

DISPOSICION FINAL

Derecho supletorio: Las normas del presente Convenio regularán las relaciones entre el Organismo y sus trabajadores, con carácter preferente y prioritario a otras disposiciones de carácter general, incluso en aquellas materias en que el Convenio establece especialidades en la regulación de determinadas condiciones en establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y laboratorios de análisis clínicos.

Con carácter supletorio y en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones de la Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976, del Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 16 de marzo de 1971 y demás legislación aplicable, y se estará acogido a aquellas normas que regulen los derechos del personal laboral de la Administración Civil y sus Organismos autónomos y normas de desarrollo, siempre que sean con carácter de aplicación general.

ANEXO I

Tabla de salario base

Categoría	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
GRUPO A) PERSONAL SANITARIO		
<i>Titulados superiores</i>		
Facultativo y Especialista	561.960	40.140
<i>Titulado de grado medio</i>		
Técnico especialista	561.960	40.140

Categoría	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
<i>No titulados</i>		
Auxiliar sanitario especializado, Mozo de autopsia	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado, Técnico de rayos X	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado, Técnico de fotografía	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado en fisioterapia respiratoria	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado en quirófano	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado en fisioterapia	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado en electroencefalograma	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado, Mozo sanitario	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado, Mozo de Servicio de Het.	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado, Técnico de laboratorio	561.960	40.140
Auxiliar sanitario especializado, Mozo de Servicio sin F. S.	561.960	40.140
Auxiliar sanitario en hospitales	561.960	40.140
Auxiliar de clínica en hospitales	561.960	40.140
Puericultor/a	561.960	40.140
Cuidador Psiquiátrico	561.960	40.140
Auxiliar de clínica en dispensarios	561.960	40.140
GRUPO B) PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de sección	834.470	59.605
Jefe de oficina o negociado	561.960	40.140
Oficial administrativo	561.960	40.140
Auxiliar de archivo y biblioteca	561.960	40.140
Auxiliar administrativo	561.960	40.140
GRUPO C) PERSONAL SUBALTERNO		
Jefe de personal subalterno	561.960	40.140
Conserje o Portero	561.960	40.140
Ordenanza	561.960	40.140
Vigilante nocturno	561.960	40.140
GRUPO D) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Jefe de cocina	561.960	40.140
Cocinero	561.960	40.140
Ayudante de cocina	561.960	40.140
Telefonista	561.960	40.140
Encargado o Jefe de almacén	561.960	40.140
Encargado lavadero, ropero y plancha	561.960	40.140
Encargado de servicios generales	561.960	40.140
Cortadora	561.960	40.140
Costurera	561.960	40.140
Planchadora	561.960	40.140
Pinche de cocina	561.960	40.140
Camarero	561.960	40.140
Fregador/a	561.960	40.140
Limpiadora	561.960	40.140
Lavandera	561.960	40.140
Otro personal cualificado	561.960	40.140
Informadora-Recepcionista	561.960	40.140
Otro personal no cualificado	561.960	40.140
GRUPO E) PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS		
Jefe de taller	561.960	40.140
Electricista	561.960	40.140
Calefacter	561.960	40.140
Fontanero	561.960	40.140
Conductor de segunda	561.960	40.140
Albañil	561.960	40.140
Carpintero	561.960	40.140
Pintor	561.960	40.140
Jardinero	561.960	40.140
Peluquero-Barbero	561.960	40.140
Maquinista de lavadero	561.960	40.140
Ayudante de oficios	561.960	40.140
Peón	561.960	40.140

Categoría	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
GRUPO F) PERSONAL RELIGIOSO		
Capellán	561.960	40.140

ANEXO II**Tabla de incentivo de plaza**

Categoría	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
GRUPO A) PERSONAL SANITARIO		
<i>Titulados superiores</i>		
Facultativo y Especialista	1.518.930	108.495
<i>Titulado de grado medio</i>		
Técnico especialista	456.008	32.572
<i>No titulados</i>		
Auxiliar sanitario especializado, Mozo de autopsia	514.318	36.737
Auxiliar sanitario especializado, Técnico de rayos X	456.008	32.572
Auxiliar sanitario especializado, Técnico de fotografía	463.414	33.101
Auxiliar sanitario especializado en fisioterapia respiratoria	456.008	32.572
Auxiliar sanitario especializado en quirófano	456.008	32.572
Auxiliar sanitario especializado en fisioterapia	456.008	32.572
Auxiliar sanitario especializado en electroencefalograma	456.008	32.572
Auxiliar sanitario especializado, Mozo sanitario	445.690	31.835
Auxiliar sanitario especializado, Mozo de Servicio de Het.	445.690	31.835
Auxiliar sanitario especializado, Técnico de laboratorio	456.008	32.572
Auxiliar sanitario especializado, Mozo de Servicio sin F. S.	434.560	31.040
Auxiliar sanitario en hospitales	415.926	29.709
Auxiliar de clínica en hospitales	420.560	30.040
Puericultor/a	420.560	30.040
Cuidador Psiquiátrico	450.338	32.167
Auxiliar de clínica en dispensarios	333.354	23.811
GRUPO B) PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de sección	590.086	44.249
Jefe de oficina o negociado	785.344	56.096
Oficial administrativo	530.964	37.926
Auxiliar de archivo y biblioteca	530.964	37.926
Auxiliar administrativo	476.588	34.042
GRUPO C) PERSONAL SUBALTERNO		
Jefe de personal subalterno	662.102	47.293
Conserje o Portero	442.008	31.572
Ordenanza	442.008	31.572
Vigilante nocturno	442.008	31.572
GRUPO D) PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
Jefe de cocina	680.806	48.629
Cocinero	495.474	35.391
Ayudante de cocina	495.474	35.391
Telefonista	472.402	33.743
Encargado o Jefe de almacén	470.932	33.638
Encargado lavadero, ropero y plancha	475.888	33.992
Encargado de servicios generales	481.894	34.421
Cortadora	422.912	30.208
Costurera	370.314	26.451
Planchadora	323.414	23.101
Pinche de cocina	322.994	23.071
Camarero	322.994	23.071

Categoría	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
Fregador/a	322.994	23.071
Limpiadora	322.994	23.071
Lavandera	323.414	23.101
Otro personal cualificado	463.414	33.101
Informadora-Recepcionista	497.196	35.514
Otro personal no cualificado	322.994	23.071
GRUPO E) PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS		
Jefe de taller	680.806	48.629
Electricista	463.414	33.101
Calefactor	463.414	33.101
Fontanero	463.414	33.101

Categoría	Importe anual (14 pagas)	Importe mensual
Conductor de segunda	463.946	33.139
Albañil	463.414	33.101
Carpintero	463.414	33.101
Pintor	463.414	33.101
Jardinero	463.414	33.101
Peluquero-Barbero	463.414	33.101
Maquinista de lavadero	463.414	33.101
Ayudante de oficios	455.630	32.545
Peón	399.546	28.539
GRUPO F) PERSONAL RELIGIOSO		
Capellán	423.864	30.276

ANEXO IV

Distribución de la masa salarial del proyecto de Convenio para el personal laboral correspondiente a 1986

Centros	Número de efectivos	Salario base, incrementos y pagas extras	Técnicos	Indemnización por residencia	Plus de productividad	Servicio militar	I.L.T. maternidad, accidente laboral, etc.	Diferencias económicas Aux. Activos Ofic. Admón.	Horas extras	Indemnización por jubilaciones	Contratación a tiempo parcial	Total
Personal de Centros que se integran en INSALUD	1.515	1.458.365.315	124.498.432	9.615.825	6.343.420	925.007	11.749.319	1.509.035	467.361	233.681	-	1.613.707.389
Personal de Centros a gestionar por el Estado	876	886.990.930	70.587.616	-	3.667.817	534.852	6.793.666	872.551	270.236	135.118	3.752.000	973.604.786
Personal a transferir a Comunidades Autónomas	360	307.381.300	21.530.200	-	1.907.338	219.803	2.791.917	358.582	111.056	55.528	-	333.955.724
Personal adscrito en Centros de Navarra	1	1.780.272	151.500	-	8.734	1.221	15.511	1.992	617	309	-	1.960.156
Personal adscrito en Centros de Melilla	1	884.959	-	164.445	4.187	611	7.755	996	309	154	-	1.063.416
Total	2.754	2.655.402.776	216.767.748	9.780.270	11.531.496	1.681.488	21.358.168	2.743.156	849.579	424.790	3.752.000	2.924.291.471

ANEXO V

FORMULARIO DE INGRESO PARA VACANTES TEMPORALES

Le rogamos tenga a bien consignar en esta ficha la información solicitada de carácter personal. Ella nos ayudará a conocer mejor las perspectivas de colaboración que usted nos puede ofrecer y, en caso de admisión, formará parte de su expediente personal.

Agradecemos su colaboración con el compromiso por nuestra parte de tratar estos datos con la máxima reserva.

I. Categoría profesional a la que opta

II. Filiación:

Apellidos y nombre

Dirección

Localidad, calle, número y distrito postal

..... Teléfono.....

Domicilio temporal

..... Teléfono.....

Lugar y fecha de nacimiento

Estado civil..... Nacionalidad.....

III. Datos familiares (táchese lo que no proceda):

Documentos personales:

Documento nacional de identidad número

Fecha de expedición

Acogido al paro

En caso afirmativo, fecha

Con subsidio

En caso afirmativo, fecha

Primer empleo

(Se entiende por primer empleo aquellas personas que no han tenido nunca un contrato de duración ilimitada.)

IV. Datos para baremación (táchese lo que no proceda):

a) Personales:

Miembros de la familia a su cargo

Hijos disminuidos físicos o psíquicos o incapacidad laboral del cónyuge sin pensión

SI NO

b) Profesionales:

Está en el paro, debidamente acreditado, mediante certificación del INEM, sin subsidio

En caso afirmativo, número de meses o fracción ...

SI NO

Paro sin subsidio de ambos cónyuges

SI NO

En caso afirmativo, número de meses o fracción ...

Está en el paro, con subsidio

SI NO

En caso afirmativo, número de meses o fracción ...

Viudedad sin percepción de pensión y con familiares a su cargo

SI NO

En caso afirmativo, número de meses o fracción ...

Servicios prestados en la AINSN como contratado eventual, interino

SI NO

En caso afirmativo, número de meses o fracción ...

Servicios retribuidos prestados en un puesto de trabajo de la misma especialidad, o servicios retribuidos en establecimientos sanitarios, o en cualquier puesto de trabajo

SI NO

(Este apartado se rellenará en forma positiva sólo en el caso de poderse acreditar fehacientemente estar en el paro.)

En caso afirmativo, número de meses o fracción ...

SI NO

Primer empleo

SI NO

c) Titulación:

Graduado Escolar, Bachillerato Elemental, EGB o similar

SI NO

FP 1 no propio de la vacante

SI NO

FP 1 propio de la vacante, exclusivamente

SI NO

Bachillerato Superior, BUP

SI NO

FP 2 no propio de la vacante

SI NO

FP 2 propio de la vacante, únicamente

SI NO

Título expedido por SEAF-PPO, propio de la vacante

SI NO

Cursos o cursillos relacionados con la vacante

SI NO

En caso afirmativo, número de meses de duración

Título universitario

SI NO

Título universitario propio de la vacante, únicamente

SI NO

Junto a esta solicitud se aportará la documentación acreditativa que se alegue, relacionada con el apartado IV.

ANEXO VIII

1. Todos los Auxiliares sanitarios especializados quedan a extinguir. Las nuevas contrataciones serán en función de la Orden de 14 de junio de 1984 en cuanto a Técnicos especialistas y las denominaciones no incluidas en la citada Orden pasarán llamarse a Auxiliares de enfermería, excepto el Auxiliar sanitario especializado (Mozo de autopsia), que pasará a denominarse Auxiliar sanitario, y el Auxiliar sanitario especializado (Técnico en fotografía), que pasará a denominarse Fotógrafo, siendo incluido en el grupo E) Personal de servicios varios.

1. A) Los Auxiliares sanitarios especializados no incluidos en la Orden citada mantendrán todas sus retribuciones actuales, aunque pasarán a la nueva denominación y a realizar las funciones de dicha categoría.

1. B) Los Auxiliares sanitarios especializados incluidos en la Orden citada tendrán todos los derechos reconocidos actualmente, incluidas las retribuciones y funciones que desempeñen, siéndoles admitida cualquier ventaja retributiva que se pueda reconocer a las nuevas categorías. Se les podrá cambiar la denominación cuando acrediten la titulación exigida.

2.1 Los Mozos sanitarios con función sanitaria pasarán a denominarse Auxiliares de enfermería. Mantendrán sus retribuciones actuales, aunque pasarán a la nueva denominación y a realizar las funciones de dicha categoría.

2.2 Los Auxiliares de clínica en hospitales pasarán a denominarse Auxiliares de enfermería. Mantendrán sus retribuciones actuales, aunque pasarán a la nueva denominación y a realizar las funciones de dicha categoría.

3.1 Los Mozos sanitarios sin funciones sanitarias pasarán a denominarse Auxiliares sanitarios. Mantendrán sus retribuciones actuales, aunque pasarán a la nueva denominación y a realizar las funciones de dicha categoría.

3.2 Los Auxiliares sanitarios en hospitales pasarán a denominarse Auxiliares sanitarios. Mantendrán sus retribuciones actuales, aunque pasarán a la nueva denominación y a realizar las funciones de dicha categoría.

4. Teniendo en cuenta lo anterior, el grupo A) Personal Sanitario quedará compuesto de la siguiente forma:

1. Médicos.
2. ATS.
3. Técnicos especialistas (módulo de Auxiliar sanitario especialista).
4. Auxiliar de enfermería (módulo de Auxiliar de clínica).
5. Auxiliar sanitario (módulo de Auxiliar sanitario).

5. Los ascensos y nuevas contrataciones se efectuarán de acuerdo con estas tres categorías (Técnicos, Auxiliar de enfermería y Auxiliar sanitario), por las funciones que venía desempeñando el que dejó la vacante y con los criterios que establece el baremo.

6. En caso de reingreso y excedencia, se tendrán en cuenta como categorías similares las categorías de Auxiliar de enfermería y Auxiliar sanitario, la opción de una u otra irá en correlación con las funciones que anteriormente desempeñaban.

7. Si en el futuro se produjeran modificaciones en el catálogo de puestos de trabajo existente, el personal realizando funciones sanitarias no podrá ser desplazado a funciones no sanitarias.

8. Funciones del Auxiliar sanitario:

a) Tramitarán o conducirán sin tardanza las comunicaciones verbales, documentos, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores.

b) Harán los servicios de guardia que correspondan dentro de los turnos que se establezcan.

c) Cuidarán, al igual que el resto del personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de los enseres y ropas del Centro, evitando su deterioro o instruyéndoles en el uso y manejo de las persianas, cortinas y útiles de servicio en general.

d) Servirán de ascensoristas cuando se les asigne especialmente ese cometido o las necesidades del servicio lo requieran.

e) Velarán continuamente por conseguir el mayor orden y silencio posible en todas las dependencias del Centro.

f) Darán cuenta a sus inmediatos superiores de los desperfectos o anomalías que encontraran en la limpieza y conservación del edificio y material.

g) Vigilarán el acceso y estancias de los familiares y visitantes en las habitaciones de los enfermos, no permitiendo la entrada más que a las personas autorizadas, cuidando no introduzcan en el área más que aquellos paquetes autorizados reglamentariamente.

h) Vigilarán asimismo el comportamiento de los pacientes y de los visitantes, evitando que estos últimos fumen en las habita-

ciones, traigan alimentos o se sienten en las camas y, en general, toda aquella acción que perjudique al propio enfermo o al orden del Centro.

Cuidarán de que los visitantes no deambulen por los pasillos y dependencias más que lo necesario para llegar al lugar donde concretamente se dirijan.

i) Tendrán a su cargo el traslado de los enfermos, tanto dentro del Centro como en el servicio de ambulancias.

j) Ayudarán asimismo a los ATS y Auxiliares al movimiento y traslado de los enfermos encamados que requieren un trato especial en razón a sus dolencias para hacerles las camas.

k) Excepcionalmente, ayudarán a lavar y asear a los pacientes encamados o que no puedan realizarlo por sí mismos, atendiendo a las indicaciones de las supervisoras de planta o servicio o personas que las sustituyan legalmente en sus ausencias.

l) En los quirófanos, auxiliarán en todas aquellas labores propias del Auxiliar sanitario destinado en estos servicios, así como en las que les sean encomendadas por los médicos, supervisora o ATS.

m) Ayudarán a las ATS o personas encargadas de amortajar a los enfermos fallecidos, corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario.

n) Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.

ñ) Tendrán a su cargo los animales utilizados en los quirófanos experimentales y laboratorios, a quienes cuidarán, alimentándoles, manteniendo limpias las jaulas, locales y aseándoles tanto antes de ser sometidos a las pruebas experimentales como después de aquéllas y siempre bajo las indicaciones que reciban de los médicos, supervisoras o enfermeras que les sustituyan en sus ausencias.

o) También serán funciones del Auxiliar sanitario todas aquellas funciones similares a las anteriores que les sean encomendadas por sus superiores y que no hayan quedado específicamente reseñadas.

9. Funciones del Auxiliar de enfermería:

a) Hacer las camas de los enfermos, excepto cuando por su estado le corresponda al Ayudante Técnico Sanitario (ATS), ayudando al mismo en este caso.

b) Realizar el aseo y limpieza de los enfermos, ayudando al personal ATS cuando la situación del enfermo lo requiera.

c) Llevar y poner las cuñas a los enfermos y retirarlas, teniendo cuidado de su limpieza.

d) Realizar la limpieza de los carros de curas y su material mobiliario, vitrinas y su material, aparataje clínico y de laboratorio. Realizar la recogida y limpieza del instrumental de quirófano y prestar la ayuda necesaria al ATS en el ordenamiento de vitrinas y arsenal, así como en la preparación de material para su esterilización. Retirar los residuos clínicos del Centro y restos de curas de las salas de curas y de hospitalización hasta los cuartos de basura.

e) La recepción de los carros de comida y la distribución de la misma.

f) Servir las comidas a los enfermos, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos, vajillas y carros hasta el mismo «oficio».

g) Dar la comida a los enfermos que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo en aquellos casos que requieran cuidados especiales.

h) Clasificar y ordenar las lencerías del servicio correspondiente, de reposición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento tanto de la ropa sucia como de la limpia.

i) Por indicaciones del ATS colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral, cerciorándose de la toma de las mismas por el paciente. Asimismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en casos de pacientes graves.

j) Colaborar con el personal ATS y bajo su supervisión en la recogida de los datos termométricos. Igualmente, recogerá los signos que hayan llamado su atención, que transmitirá a dicho personal, en unión de las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus propios síntomas.

k) Colaborar con el personal ATS en el rasurado de los enfermos.

l) Trasladar, para su cumplimiento por los Auxiliares sanitarios, las comunicaciones verbales, documentos, volantes, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores.

m) Podrá colaborar con el ATS en el momento de la visita médica.

n) El arreglo de guantes, confección de apósitos de gasa y otro material.

ñ) Ayudar al ATS en la colocación o fijación del paciente en el lugar especial de su tratamiento, controlar las posturas estáticas

de los pacientes y vestirles y desvestirles cuando su tratamiento lo requiera.

En caso de prestar sus servicios en consultas externas, sus funciones serán las siguientes, sin detrimento de las anteriores:

- o) La recogida y orientación personal de los pacientes.
- p) La recepción de volantes y documentos para la asistencia de los enfermos.
- q) La distribución de los enfermos para la mejor ordenación en el horario de visitas.
- r) La escritura de libros de registro, volantes, comprobaciones e informes.
- s) En general, todas aquellas actividades que vienen a facilitar las funciones del Médico y del ATS, en cuanto no se opongan a lo establecido en las presentes normas.

10. Funciones de los Auxiliares psiquiátricos.-En tanto queden reguladas expresamente por las instituciones competentes sus funciones, serán las siguientes:

- a) Hacer las camas de los enfermos, excepto cuando por su estado le corresponda al Ayudante Técnico Sanitario (ATS), ayudando al mismo en este caso.
- b) Realizar el aseo y limpieza de los enfermos, ayudando al personal Ayudante Técnico Sanitario (ATS) cuando la situación del enfermo lo requiera.
- c) Llevar y poner las cuñas a los enfermos y retirarlas, teniendo cuidado de su limpieza.
- d) Realizar la limpieza de los carros de curas y material mobiliario, vitrinas y su material, aparataje clínico y de laboratorio. Realizar la recogida y limpieza del material y prestar la ayuda necesaria al ATS en el ordenamiento de vitrinas y arsenal, así como en la preparación de material para su esterilización. Retirar los residuos clínicos del Centro y restos de curas de las salas de curas y de hospitalización hasta los cuartos de basura.
- e) La recepción de los carros de comida y la distribución de la misma.
- f) Servir las comidas a los enfermos, atendiendo a la colocación y retirada de bandejas, cubiertos, vajillas y carros hasta el mismo «oficio».
- g) Dar la comida a los enfermos que no puedan hacerlo por sí mismos, salvo en aquellos casos que requieran cuidados especiales.
- h) Clasificar y ordenar las lencerías del servicio correspondiente, de reposición de ropas y de vestuario, efectuando el control y recuento, tanto de la ropa sucia como de la limpia.
- i) Por indicaciones del ATS, colaborará en la administración de medicamentos por vía oral y rectal, con exclusión de la vía parenteral, cerciorándose de la toma de las mismas por el paciente. Asimismo podrá aplicar enemas de limpieza, salvo en casos de pacientes graves.
- j) Colaborar con el personal ATS y bajo su supervisión en la recogida de los datos termométricos. Igualmente recogerá los datos de comportamiento del paciente que hayan llamado su atención, que transmitirá a dicho personal, en unión de las espontáneas de los enfermos sobre sus propios síntomas.
- k) Colaborar con el personal ATS en el rasurado de los enfermos.
- l) Trasladar, para su cumplimiento por los Auxiliares sanitarios, las comunicaciones verbales, documentos, volantes, correspondencia u objetos que le sean confiados por sus superiores.
- m) Podrá colaborar con el ATS en el momento de la visita médica.
- n) El arreglo de guantes, confección de apósitos de gasa y otro material.
- ñ) Ayudar al ATS en la colocación del paciente en el lugar especial de su tratamiento, controlar las posturas estáticas de los pacientes y vestirles y desvestirles cuando su tratamiento lo requiera.
- o) Acompañar al enfermo cuando sea requerido para ello por el médico responsable a centros sanitarios distintos al que esté ingresado.
- p) Asistir a las reuniones, sesiones y terapias de grupo en que se traten problemas clínicos a requerimiento del responsable médico.

11. Funciones de los Técnicos especialistas de Laboratorio, Radiodiagnóstico, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear y Radioterapia, de Formación Profesional de Segundo Grado, Rama Sanitaria:

1. Las competencias y funciones profesionales de los Técnicos especialistas de Laboratorio, Radiodiagnóstico, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear y Radioterapia, de Formación Profesional de Segundo Grado, Rama Sanitaria, quedan reguladas por el presente Convenio.

2. Los Técnicos especialistas relacionados en el punto anterior ejercerán sus funciones en aquellas instituciones sanitarias que por su complejidad tecnológica lo requieran.

3. La función a desarrollar por dichos profesionales será el contribuir a utilizar y aplicar las técnicas de diagnóstico y de tratamiento en el caso de los Técnicos de Radioterapia, de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de las mismas, en virtud de su formación profesional.

4. Para el óptimo desarrollo de la función descrita en el artículo anterior, los Técnicos especialistas de Formación Profesional de Segundo Grado, Rama Sanitaria, relacionados en el punto primero, serán habilitados para realizar, bajo la dirección y supervisión facultativa, las siguientes actividades:

- a) Inventario, manejo y control, comprobación del funcionamiento y calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.
- b) Inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y material necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.
- c) Colaboración en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos y su control de calidad, para los que estén capacitados en virtud de su formación y especialidad.
- d) Colaboración en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.
- e) Almacenamiento, control y archivo de las muestras y preparaciones, resultados y registros.
- f) Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.
- g) Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio o unidad asistencial, o en los de la institución de la que forme parte.
- h) Participar en las actividades de investigación relacionadas a la especialidad técnica a la que pertenezcan, colaborando con otros profesionales de la salud en las investigaciones que se realicen.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

29090 RESOLUCION de 15 de octubre de 1986, de la Consejería de Obras Públicas, por la que se autoriza el cambio de titularidad de concesiones de servicios regulares de viajeros.

Vista la documentación que presenta la Entidad mercantil «Riojana de Autocares, Sociedad Limitada» (RIOJACAR), Empresa dedicada a la actividad de transporte público de viajeros, constituida en fecha 7 de julio de 1986, según copia de escritura notarial anexa al expediente.

Visto el informe de la Dirección Regional de Carreteras y Transportes, el artículo 21 del Reglamento de Ordenación de Transportes y Real Decreto 2686/1983, de 1 de septiembre, sobre transferencias de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de transportes terrestres.

Por la presente resuelvo en autorizar el cambio de titularidad por transferencia de las siguientes concesiones de servicios regulares de viajeros:

CR-004/V-0218-Nájera-Logroño (con hijuelas), de «Autobuses Guinea, Sociedad Limitada».

CR-017/V-1377-Canales de la Sierra-Logroño (con hijuelas), de «Autobuses Guinea, Sociedad Limitada».

CR-009/V-0645-Valgañón-Logroño, de «Autocares Arnaiz, Sociedad Limitada».

CR-003/V-0198-San Millán-Logroño, de «Autocares Arnaiz, Sociedad Limitada».

CR-021/V-3379-Santa Coloma-Logroño, de «Autocares Garrido, Sociedad Limitada».

En favor de la mercantil «Riojana de Autocares, Sociedad Limitada» (RIOJACAR), quedando subrogada la misma en los correspondientes derechos y obligaciones.

Logroño, 15 de octubre de 1986.-El Consejero.-5.011-D (79518).