

BOP ALICANTE 12/08/1992

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de «Establecimientos de Hospitalización».

Visto el texto articulado del Convenio Colectivo de ámbito provincial de «Establecimientos de Hospitalización», recibido en esta Dirección Territorial de Trabajo con fecha 15 de julio de 1992, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Establecimientos de Hospitalización de Alicante y de las CC.SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de España (CEMSATSE), el día 1 de julio de 1992 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1.040(81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos.

Esta Dirección Territorial de Trabajo, conforme a las competencias establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo primero.Objeto.El presente convenio colectivo tiene como objetos fundamentales y generales la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores, el incremento de la productividad, la integración en una comunidad de propósitos de los elementos personales que intervienen en el proceso económico y el fortalecimiento de la paz social.

Art. 2º.Ambito territorial.El convenio es de aplicación obligatoria en la totalidad de las empresas de la provincia de Alicante, cualquiera que sea el censo demográfico de los municipios en los que figuran sitas y cualquiera que fuere el domicilio social de las mismas.

Art. 3º.El presente convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas de Hospitalización y su personal, afectados por la Ordenanza Laboral para los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia, aprobada por O.M. de 25 de noviembre de 1976 (BOE de 15 de diciembre, corrección de errores 11 de enero de 1977) modificada por O.M. de 19 de enero de 1982 (BOE de 11 de febrero). El convenio no es de aplicación a las empresas y centros de trabajo dedicados a consulta y asistencia, ni a laboratorios y análisis clínicos.

Art. 4º.Ambito personal.El convenio es de aplicación a la totalidad del personal que ocupen las empresas comprendidas en su ámbito territorial y funcional, incluido el personal eventual e interino, así como el que pueda ingresar durante su período de vigencia. Queda excluido el personal al que se refiere el artículo 1.3.c) de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5°. Vigencia. El convenio entrará en vigor quince días después de la fecha de su firma.

Art. 6°. Efectos económicos. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los efectos económicos se retrotraerán al día 1° de enero de 1992, fecha de vencimiento del convenio que éste revisa, modifica, amplía y nova.

Art. 7°. Duración. El convenio tendrá una duración de 24 meses, por lo que regirá hasta el día 31 de diciembre de 1993, salvo que quedase prorrogado conforme a la legislación vigente.

Art. 8°. Rescisión, revisión o prórroga. A efectos de denuncia del convenio, el preaviso habrá de hacerse con una antelación de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia del mismo, o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Si, denunciado el convenio, las negociaciones de la Comisión Deliberadora se extendiesen por un período que excediese de la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado ésta hasta la formalización de nuevo convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación de la vigencia del anterior y la entrada en vigor del nuevo.

En el caso de que el convenio no se denunciase o denunciado no fuese objeto de negociación por cualquier circunstancia, su contenido normativo se prorrogará de año en año con un aumento de los conceptos retributivos equivalente al que hubiere experimentado en los doce meses precedentes el Índice de Precios al Consumo en su conjunto nacional más 1 punto.

Art. 9°. Garantía personal. Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para el personal, en relación con las convenidas, substituirán como «garantía ad personam» para quienes vengán disfrutándolas, sin que en ningún caso pueda ser absorbido el incremento de este convenio.

Art. 10°. Legislación supletoria. En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación general y en la Ordenanza Laboral aprobada por O.M. de 25 de noviembre de 1976.

CAPITULO II

Conciliación, mediación y arbitraje

Art. 11°. Comisión paritaria. 1.- Se constituye una Comisión Paritaria al objeto de interpretar las cláusulas de este convenio y vigilar el cumplimiento de lo pactado. Dichas funciones no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

2.- La Comisión estará compuesta por tres vocales de la representación empresarial y otros tres vocales de la representación trabajadora, y un presidente, que será del el Convenio, así como los asesores. Dichos representantes serán elegidos respectivamente por la Asociación de Empresarios y por las Centrales Sindicales firmantes del convenio, entre los miembros que han formado parte de la Comisión de Negociación.

3.- Las reuniones de la Comisión Paritaria deberán ser convocadas por escrito, con una

antelación mínima de tres días hábiles. A la convocatoria deberá acompañar el correspondiente orden del día.

4.- Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha Comisión emita dictamen.

CAPITULO III

Contratación, ascensos y ceses

Art. 12º. Personal complementario. Las empresas podrán, por los períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos, contratar el personal complementario y eventual que precisen para cubrir atenciones extraordinarias, así como de carácter interino, al objeto de sustituir a personal fijo de plantilla, por vacaciones, servicio militar u otras circunstancias análogas. En cualquier caso, la cobertura de las vacantes temporales que las circunstancias expresadas produzcan, no repercutirá negativamente en el resto de los trabajadores en activo.

Art. 13º. Ascensos. 1.- Los aspirantes administrativos pasarán a la categoría de auxiliares el día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan los 18 años de edad. Los auxiliares administrativos, al cumplir los 6 años pasarán a la de oficiales de 3ª, y éstos, al cumplir los 6 años a la de oficiales de 2ª; y éstos, al cumplir los 6 años, a la de oficiales de 1ª. Los oficiales administrativos de 1ª, una vez hayan cumplido los 6 años en la categoría, pasarán a la de jefes de sección, negociado o contabilidad.

2.- A tales efectos, y en todos los casos, en el momento en que entre en vigor este convenio, tanto los auxiliares como los oficiales administrativos, tendrán derecho a percibir los aumentos computados desde la fecha en que ingresaron en dichas categorías profesionales, y a devengar los aumentos sucesivos por el transcurso de los plazos que quedan señalados. Estos ascensos, caso de no existir vacante, lo serán solamente a efectos económicos.

3.- Los botones y recaderos al cumplir los 20 años de edad, pasarán a la categoría de ordenanza, portero o vigilante.

4.- Personal de oficios varios: Los ayudantes, a los 6 años de permanencia en la categoría, percibirán los haberes de oficial de 2ª, y éstos, a los 6 años, el de oficial de 1ª. A los 6 años de ostentar la categoría de oficial de 1ª pasarán a percibir el 50 por ciento de la diferencia entre el haber del oficial de 1ª y el de jefe de oficio, sin perjuicio de que puedan ir ascendiendo de categoría caso de que existan vacantes en la inmediata superior.

Art. 14º. Cesación voluntaria. El personal que se proponga cesar en el servicio de la empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «enterado». El incumplimiento del preaviso se penalizará con la pérdida de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle.

Art. 15º. Liquidación por cese. Cuando el trabajador cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago, junto con el salario de la última semana o sueldo de mes en que esté en activo, de las partes proporcionales en beneficios, vacaciones, etc., que tenga devengadas.

CAPITULO IV

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 16°.Jornada.1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. La jornada semanal se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la empresa aconsejan.

2.- Los trabajadores que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada disfrutarán de un período de descanso de 15 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

3.- El personal administrativo disfrutará las tardes de los sábados, a partir de las 14 horas, libres.

4.- Todo el personal afectado por el convenio disfrutará como mínimo de un fin de semana al mes de 36 horas ininterrumpidas, de las cuales 24 corresponderán al domingo.

Art. 17°.Vacaciones.1- Todo el personal tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año, que se disfrutarán durante los meses de junio a septiembre.

2.- Por acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán, antes del día 1º de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base al período disfrutado el año anterior. En casos excepcionales y por motivos familiares, podrá verse alterado el sistema de rotación establecido, siempre con la conformidad de los compañeros que pudieran verse afectados por dicha alteración. Para los trabajadores con responsabilidades familiares se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

3.- La retribución de las vacaciones se hará efectiva previamente a su disfrute y la misma será en la cuantía del salario base y antigüedad, en su caso.

4.- El personal que ingrese en la empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado, y su disfrute, sólo por ese año, tendrá lugar en el último trimestre del año.

Art. 18°.Licencias con sueldo.Las licencias con derecho a sueldo, para todas las categorías profesionales, serán las siguientes:

- - 20 días por matrimonio.
- - 4 días por alumbramiento de la esposa.
- - 1 día por traslado del domicilio habitual.
- - 4 días por fallecimiento de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta 2º grado. Cuando el trabajador tuviera que desplazarse a localidad distinta del lugar de trabajo, dicho plazo se ampliará, a razón de un día por cada 75 Km., hasta un máximo de 7 días.

4 días por enfermedad de parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta 2º grado, siempre que la enfermedad conlleve hospitalización, intervención quirúrgica o cuidados asistenciales especiales en el domicilio del enfermo. Este plazo podrá ampliarse hasta 7 días en función de las circunstancias concurrentes. En todo caso, cuando el trabajador tuviera que

desplazarse a localidad distinta del lugar de trabajo, el plazo de 4 días se ampliará, a razón de 1 día por cada 75 Km., hasta el máximo de 7 días.

- - El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- - Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto a los supuestos de lactancia de hijos.
- - Hasta un máximo de 6 días al año para concurrir a exámenes de enseñanzas oficialmente reconocidas y previa justificación de los mismos.
- - 4 días de libre disposición, que no podrán ser previos no subsiguientes al período vacacional.

Art. 19°.Licencias sin sueldo.Para todos aquellos supuestos no previstos en el artículo anterior o de duración superior a los mismos, los trabajadores podrán solicitar el correspondiente permiso sin sueldo, por el tiempo que estimen necesario.

Art. 20°.Obsequio por nupcialidad.Se establece a favor de todo el personal que contraiga matrimonio un obsequio por nupcialidad por importe de 20.000 pesetas y por una sola vez.

Art. 21°.Excedencias.1.-Se reconocen dos clases de excedencia, la voluntaria y la forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

2.- En cuanto a la excedencia forzosa o especial se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral y normas de carácter general.

3.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores que lleven al menos un año de servicio en la empresa. En todo caso, se procurará resolverla favorablemente cuando se fundamente en terminación de estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes y análogas a las expresadas. Dicha excedencia voluntaria se concederá por un período no inferior a 1 año, ni superior a 5 años, y no podrá utilizarse para pasar al servicio de otra empresa dedicada a la misma actividad. El tiempo de permanencia en la situación de excedente no computará a ningún efecto.

Se reservará el puesto de trabajo del trabajador excedente, de tal forma que su reingreso se produzca al finalizar el período de excedencia concedido.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador debe cubrir un nuevo período de servicio activo en la empresa de, al menos, 2 años.

CAPITULO V

Del salario y sus complementos

Art. 22°.Tabla salarial.Durante el período de tiempo comprendido entre el día 1º de enero de 1992 y el 31 de diciembre del mismo año, regirá la tabla salarial que figura en el anexo I, que refleja un incremento de los conceptos retributivos salariales y extrasalariales del 8% (ocho por ciento) sobre la base vigente en el convenio anterior a 31 de diciembre de 1991.

Para el segundo año de vigencia del convenio -a partir del 1 de enero de 1993- el incremento de los conceptos retributivos salariales y extrasalariales será el equivalente al que hubiese

experimentado en los doce meses precedentes el Índice de Precios al Consumo en su conjunto nacional más 2 puntos (dos puntos).

Art. 23°. Complementos por antigüedad. Con el fin de mantener al personal vinculado a la empresa, se establece para todo el personal, en concepto de trienios, un incremento del 8 por ciento cada uno de ellos, sobre los salarios del convenio, respetándose en todo caso las situaciones más beneficiosas que pudieran existir en la actualidad, así como las limitaciones que impone el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo de tiempo para dichos aumentos periódicos por años de servicio, se iniciará desde el ingreso del trabajador al servicio de la empresa.

Art. 24°. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores del sector tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en conmemoración de la Navidad de N. Señor y equivaldrán a una mensualidad cada una de ellas, estando integrada por el sueldo del convenio más la antigüedad, si la hubiere.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo ejercicio económico, correspondiendo la primera al primer semestre y la segunda a los 6 meses restantes y deberán hacerse efectivas antes de los días 30 de junio y 15 de diciembre, respectivamente.

Art. 25°. Participación en beneficios. Con independencia de los resultados económicos, antes de concluir el primer trimestre de cada año, se hará efectiva a todo el personal una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad de haber incrementada, en su caso, con el premio de antigüedad. Esta gratificación, como las reglamentarias, es prorrateable por el tiempo de servicio efectivo y tendrá la cuantía del año de su devengo.

Art. 26°. Quebranto de moneda. Al personal administrativo o no, que habitualmente efectúe pagos o cobros, y que soporte a su exclusivo cargo y cuenta las diferencias económicas que por errores en su labor o por circulación de moneda falsa pudiera producirse, se le abonará en concepto de «quebranto de moneda» la cantidad de 12.000 pesetas anuales, que serán hechas efectivas en doceavas partes.

Art. 27°. Complementos de puesto de trabajo. 1- Plus de especialidad

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo para el personal que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, Hemodiálisis, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina nuclear, Laboratorio de análisis y unidades de vigilancia intensiva.

La cuantía del complemento será del 17 por ciento del salario base. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga desempeñando y

percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de especialidad. Para tener derecho a su percibo, será preciso que la dedicación sea continuada, a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

2.- Plus de máquinas

Los empleados que durante su jornada laboral estén al frente de máquinas especiales de estadísticas, contabilidad, liquidadoras y facturadoras, percibirán una gratificación mensual de 1.000 pesetas. Cuando los establecimientos tengan implantadas más de una jornada laboral, cada una de ellas percibirá dicha gratificación. En el supuesto de que al frente de las referidas máquinas y dentro de cada jornada laboral estuvieran dos o más empleados dicha gratificación será disfrutada entre ellos a partes iguales.

Art. 28°.Anticipos y préstamos.El trabajador, por motivos debidamente justificados y siempre que manifieste su necesidad, tendrá derecho a percibir de su empresa, en concepto de anticipo, hasta el 75 por 100 de los haberes que tuviere devengados en el momento de formalizar su petición. Estos anticipos serán canjeados de una sola vez en el momento de hacer el pago de haberes a los demás trabajadores o los emolumentos sobre los que fueren concedidos.

Podrá solicitarse un préstamo por importe de dos mensualidades de los haberes del trabajador sin interés alguno, a reintegrar en el plazo de 1 año. No podrá solicitarse un segundo préstamo hasta tanto no haya reintegrado el anterior.

Art. 29°.Salario-hora individual.El módulo para el cálculo de las horas extraordinarias será el establecido en el Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre Ordenación del salario y en la O.M. de 22 de noviembre del mismo año dictada para su desarrollo.

Art. 30°.Horas extraordinarias.La iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a las empresas y su libre aceptación o denegación al trabajador. En los casos de fuerza mayor o en los de ineludible aplazamiento se considerará obligatoria la realización de las horas extraordinarias.

Congruentemente con lo dispuesto en el párrafo 2° del artículo 38 de la Ordenanza Laboral del sector, y a tenor de lo preceptuado en el artículo 35.1 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias, tanto realizadas por el personal masculino como por el femenino, se abonarán con un recargo del 75 por 100.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen por períodos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata. Las horas de naturaleza estructural, y siempre que al efecto exista acuerdo con el trabajador que las realice, podrán ser compensadas con tiempos de descanso equivalente.

Art. 31°.Trabajo nocturno.Reconociéndose que es facultad privativa de las empresas la organización práctica del trabajo y, por tanto, de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, a tenor de lo dispuesto en el artículo 34.6 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, así como en el art. 62 de la Ordenanza Laboral del sector, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y el trabajo

durante este período de tiempo se abonará con un complemento del 25 por 100 sobre el salario base. Si el tiempo fuere inferior a 4 horas, dicho complemento se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este complemento no afecta al personal que hubiera sido contratado para horario nocturno fijo.

En aquellos casos en que el horario del turno nocturno se prolongue, normalmente hasta las 8 horas, las horas que exceden de la jornada nocturna determinada en el Ordenanza se abonarán igualmente con el complemento del 25 por 100.

CAPITULO VI

Beneficios asistenciales y varios

Art. 32°.Beneficios asistenciales.A los trabajadores afectados por el convenio se les reconocen los siguientes beneficios:

1.- Asistencia a clínicas y consultorios médicos.

No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador su asistencia durante la jornada de trabajo a consultorios y clínicas de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan acudir a ellos fuera de la jornada laboral y que además lo justifiquen plenamente por prescripción facultativa.

2.- Acompañamiento conyugal.

Cuando el trabajador tenga que trasladarse a consultorio médico de la Seguridad Social de la localidad y el cónyuge haya de acompañarle por no tener otros familiares en situación de hacerlo, disfrutará de permiso retribuido previa justificación.

3.- Asistencia interna.

Cuando el personal necesitare hacer uso de los servicios sanatoriales que tienen establecidos las empresas, se les facilitarán dichos servicios a precios de coste.

Art. 33°.Capacidad disminuida.El trabajador con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas o por otras circunstancias, que no pueda dar el rendimiento normal en su categoría profesional, podrá ser trasladado a otros trabajos, manteniéndosele la retribución que le correspondía en la categoría últimamente ostentada o más alta alcanzada.

Art. 34°.Jubilación.El personal que, con 15 años ininterrumpidos de servicio a una misma empresa, ejercite anticipadamente el derecho de jubilación, y la obtenga, percibirá, según el momento en que se lleve a efecto aquél, el siguiente premio de jubilación:

- - A los 60 años, 250.000 ptas.
- - A los 61 años, 150.000 ptas.
- - A los 62 años, 120.000 ptas.
- - A los 63 años, 100.000 ptas.
- - A los 64 años, 75.000 ptas.

Art. 35°.Auxilio por defunción.En caso de fallecimiento de un trabajador por muerte natural, la

empresa vendrá obligada a abonar a los derecho-habientes, por el orden que después se indica, de conformidad con el Decreto de 2 de marzo de 1944, un subsidio equivalente a 30 días de sueldo o salario que percibiera el trabajador fallecido.

Dicho subsidio se abonará a alguno de los familiares que a continuación se indican y por el orden de prelación siguiente: Viudo, viuda; descendientes legítimos o naturales reconocidos, menores de 18 años o inútiles para el trabajo, hermanos huérfanos menores de 18 años que estuviesen a su cargo, ascendientes trabajadores o pensionistas que sean sexagenarios o estuviesen incapacitados para el trabajo.

Art. 36°. Las empresas vienen obligadas a proporcionar los uniformes y prendas de trabajo necesarias para el servicio, debiendo estar ambas partes a lo dispuesto al respecto en el artículo 69 de la Ordenanza Laboral.

Art. 37°. Plus de locomoción. Se establece un Plus de transporte, con carácter no compensable, que no se señala por día efectivamente trabajador por criterio de simplificación económico-administrativa.

Su cuantía se fija, para el primer año de vigencia del convenio, en 6.156 pesetas. Para el segundo año de vigencia del convenio, la cuantía de dicho Plus será la que resulte de aplicar a dicha cantidad el incremento previsto en el párrafo segundo del artículo 22. Dado su carácter de extrasalarial, no repercutirá en ningún otro concepto diferido, ni se percibirá en las situaciones de baja por Incapacidad Laboral Transitoria o accidente.

CAPITULO VII

Derecho de representación

Art. 38°. Comités de empresa y delegados de personal. 1.- Las empresas reconocen plenamente para los Delegados de Personal y Comités de Empresa las funciones y garantías que para los mismos se establecen en los artículos 62, 64 y 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuentemente, los representantes del personal intervendrán en las tareas del Comité de Seguridad e Higiene. Entenderán, mediante la emisión de parecer, en las cuestiones que, con carácter previo, les puedan ser sometidas a su conocimiento en materia de clasificación profesional, determinación de pluses o incentivos y en la redacción de Reglamentos de régimen interior.

Los Comités de Empresa, además, recibirán trimestralmente información sobre la marcha económica de la empresa y, anualmente, de las inversiones de fondos, tanto legales como voluntarias, efectuadas por las empresas para atenciones sociales, culturales o deportivas. Asimismo vigilará el cumplimiento por parte de las empresas y trabajadores de las obligaciones impuestas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y en materia de Seguridad Social.

2.- Los delegados de personal y miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Dicho número de horas será el que establece, atendiendo al censo laboral de cada empresa, el artículo 68.e) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 39°.Secciones sindicales.1.- Se reconocen por parte de las empresas las Secciones Sindicales legalmente constituidas, siempre que cuenten al menos con un mínimo del 10 por 100 de afiliados en la empresa. Una vez constituida, la Sección será acreditada por la organización sindical ante el empresario con expresión de los representantes sindicales.

2.- El Delegado Sindical tendrá las funciones y garantías reconocidas en la legislación vigente, si bien para la utilización de horas abonables para la actividad sindical se basarán en las asignadas como miembro del Comité de Empresa o en su condición de Delegado de Personal siempre que ostente dichos cargos electivos.

3.- Los afiliados y representantes sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

4.- La empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical de aquellos trabajadores que así lo soliciten. El importe de las recaudadas será ingresado el mismo día del pago de la nómina en la cuenta corriente de la Central Sindical a la que esté afiliado el trabajador.

5.- Las Secciones Sindicales de empresa pueden distribuir libremente las publicaciones de la Central Sindical, recaudar las cotizaciones de sus afiliados que no hayan querido acogerse al procedimiento indicado en el apartado anterior y que no puedan ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin más limitaciones que las establecidas en este texto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.Publicidad del convenio.Las empresas, una vez publicado el presente convenio, en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, expondrán permanentemente un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios del personal.

Segunda.Salario anualLa remuneración anual en función de las horas de trabajo, se obtiene, para cada una de las categorías profesionales, -excluida antigüedad y demás complementos personales- multiplicando el salario correspondiente que figura en la tabla de convenio por quince mensualidades, y dividiendo la cantidad obtenida por las horas anuales de trabajo efectivo, de 1.826 horas y 27 minutos.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo se suscribe por las representaciones legitimadas de la Asociación Provincial de Establecimientos de Hospitalización de Alicante y de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios quienes, reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la negociación del presente convenio.

ANEXO I

CATEGORIAS	SALARIO CONVENIO

GRUPO A. PERSONAL DIRECTIVO		
1.1	DIRECTOR MEDICO	153.036-
1.2	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	146.744-
GRUPO B. PERSONAL SANITARIO		
TITULOS SUPERIORES		
1.1	MEDICO JEFE DE SERVICIO	134.762-
1.2	MEDICO DE GUARDIA	123.187-
1.3	RADIOLOGO	123.187-
1.4	ANALISTA	123.187-
1.5	FARMACEUTICO	123.187-
TITULOS GRADO MEDIO		
2.1	SUPERVISOR/A ENFERMERIA	111.834-
2.2	A.T.S., D.U.E., ENFERMERAS	103.912-
2.3	A.T.S., MATRONAS	103.912-
2.4	FISIOTERAPEUTA	103.912-
NO TITULADOS		
3.1	JEFE SANITARIOS	78.848-
3.2	AUXILIAR SANITARIO ESPECIAL	75.016-

3.3	AUXILIAR DE CLINICA	73.061-
3.4	SANITARIOS	73.061-
GRUPO C. PERSONAL TECNICO NO SANITARIO		
TITULADO SUPERIOR		
1.1	LETRADO, ASESOR JURIDICO	123.187-
1.2	FISICO	123.187-
1.3	QUIMICO	123.187-
TITULADO GRADO MEDIO		
2.1	INGENIERO TECNICO	103.912-
2.2	GRADUADO SOCIAL	103.912-
2.3	ASISTENTE SOCIAL	103.912-
GRUPO D. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
1.1	ADMINISTRADOR	134.762-
1.2	JEFE DE SECCION	111.623-
1.3	JEFE DE NEGOCIADO	111.623-
1.4	CONTABLE	111.623-
1.5	OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	103.912-
1.6	OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	94.269-

1.7	OFICIAL 3 ADMINISTRATIVO	84.630-
1.8	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	75.016-
1.9	ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	46.924-
GRUPO E. PERSONAL SUBALTERNO		
1.1	CONSERJE	73.060-
1.2	ORDENANZA	71.131-
1.3	VIGILANTE NOCTURNO	73.060-
1.4	BOTONES	46.975-
GRUPO F. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES		
1.1	GOBERNANTAS	78.849-
1.2	JEFE DE COCINA	78.849-
1.3	COCINEROS/AS 1 ^a	73.061-
1.4	COCINEROS/AS 2 ^a	69.349-
1.5	AYUDANTE DE COCINA	67.110-
1.6	PINCHE DE COCINA	46.924-
1.7	ENCARGADO DE CAFETERIA	78.849-
1.8	CAMAREROS/AS	69.349-
1.9	AYUDANTE DE CAFETERIA	67.110-

1.10	FREGADORAS/ES	67.110-
1.11	LIMPIADORAS/ES	67.110-
1.12	COSTURERAS	67.285-
1.13	PLANCHADORAS	67.285-
1.14	LAVANDERAS	67.285-
1.15	TELEFONISTAS	73.061-
GRUPO G. OFICIOS VARIOS		
1.1	JEFE DE MANTENIMIENTO	78.849-
1.2	JEFE DE TALLER	78.849-
1.3	JEFE DE OFICIO	78.849-
1.4	OFICIAL MANTENIMIENTO	75.016-
1.5	AUXILIAR MANTENIMIENTO	67.110-
1.6	CONDUCTOR	75.016-
1.7	PEONES	67.110-