



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo Único del Consorcio de Salud.

Visto el texto del I Convenio Colectivo Único del Consorcio de Salud (código de Convenio 72/0029/2), suscrito el día 18 de julio de 2008, de una parte por la Directora Gerente en representación del Consorcio de Salud, y de otra por las organizaciones sindicales CEMSATSE, UGT, CSI-CSIF Y USAE, representantes de los trabajadores, recibido en esta Dirección General el día 22 de julio de 2008, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

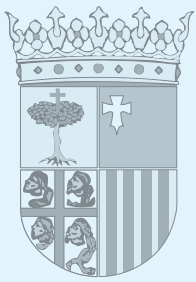
Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Aragón».

Zaragoza, 31 de julio de 2008.

**El Director General de Trabajo,
ANTONIO ALASTRUÉ TIERRA**



ANEXO Nº 1 CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores del Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución (en adelante CONSORCIO SALUD) que presten sus servicios tanto en los Servicios Centrales como en alguno de los Centros (Cinco Villas, Bajo Cinca, Moncayo y Hospital del Pirineo) dependientes del mismo.

Artículo 2. ÁMBITO PERSONAL

Las condiciones contenidas en este convenio afectarán a todos los trabajadores del Consorcio de Salud que, en la actualidad o en el futuro, presten sus servicios bajo dependencia y por cuenta del Consorcio.

Quedan excluidos expresamente los siguientes supuestos:

1.—Quedan excluidos, a efectos de sistema de cobertura, jornada y retribución, las personas que desempeñen funciones de alta dirección y los trabajadores que sean designados para ocupar los puestos que la empresa califique, en función de sus responsabilidades, tareas y competencias, de relevante responsabilidad y/o confianza. Las funciones y retribuciones de los puestos de libre designación relacionados en este apartado se percibirán durante el desempeño efectivo de puesto en cuestión, no siendo consolidable cuando el desempeño no sea efectivo.

2.—Aquellas personas físicas vinculadas con la empresa por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil, mercantil o administrativa.

3.—Los trabajadores a los que les es de aplicación este convenio y que se encontraban en activo el 12 de Febrero del 2007, en el HAR del Pirineo, en virtud del acuerdo firmado en dicha fecha entre el Departamento de Salud y los sindicatos, y cuya relación figura en el ANEXO 3, podrá optar de forma individual y permanente entre acogerse al presente Convenio o mantener las condiciones laborales y retributivas, que se recogen en el citado acuerdo.

Artículo 3. VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor al día de su firma.

Artículo 4. DURACIÓN Y PRÓRROGA

La duración del presente convenio será de cuatro años contados a partir del día de su publicación, prorrogándose a su vencimiento, de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia, por escrito, de rescisión o revisión por cualquiera de las partes, con anterioridad a la fecha de terminación del mismo.

La denuncia deberá hacerse por escrito y con un mínimo de un mes y un máximo de tres meses de antelación al vencimiento de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se enviará una copia de la denuncia, a efectos de registro, a la autoridad competente.

Una vez denunciado el presente convenio, se mantendrá en vigor su contenido normativo, hasta tanto no se logre acuerdo expreso sobre nuevo convenio.

Durante la vigencia del Convenio se aplicará el mismo porcentaje de incremento retributivo que el determinado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para los empleados públicos. Se aplicará este mismo criterio hasta la negociación de un nuevo Convenio.

Artículo 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Constituyendo el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, a efectos de aplicación práctica las condiciones pactadas serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se comprometen a reunirse con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto en vigor el resto del convenio.

SI en el plazo de 3 meses, no se llega a un acuerdo, sobre los artículos suspendidos, el convenio quedaría anulado, por lo que tendría que negociarse nuevamente.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha, por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores, quedando no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera



tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

El personal que por su contrato de trabajo vigente a la entrada en vigor de este convenio, percibiera una cantidad anual superior a la resultante de sumar el salario base + plus de convenio + complemento de alta resolución, mantendrá un Complemento Personal Transitorio, que será compensable y absorbible por las mejoras salariales que se vayan aplicando anualmente a estos conceptos o cualquier otro de nueva implantación.

Artículo 7. COMISIÓN PARITARIA

Se creará una comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio, cuyo presidente será el Gerente del Consorcio de Salud e integrada de forma paritaria por la empresa y un representante de cada organización sindical firmante del presente convenio.

Las funciones de la comisión son las que a continuación se detallan:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio que puedan afectar a su contenido
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del convenio o venga establecido en su texto.

e) Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este convenio será sometida previamente a informe de la comisión, recibiendo esta toda la documentación existente relativa al asunto a tratar, antes de entablar cualquier reclamación laboral.

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión más de la mitad de sus componentes por cada una de las partes representadas, así como que dichos acuerdos se adopten por decisión mayoritaria de ambas representaciones.

La comisión paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo de quince días desde el momento de la solicitud, salvo caso de fuerza mayor.

Se acuerda por ambas partes que la dirección del Consorcio de Salud elaborará el acta de la comisión paritaria en la que se recogerá el orden del día y lo tratado, procediéndose a la firma de la misma con el visto bueno de ambas partes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las representaciones respectivas que éstos designen con un máximo de dos por organización sindical.

Artículo 8. NORMAS SUBSIDIARIAS

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 1/1995 (Estatuto de los Trabajadores) y disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

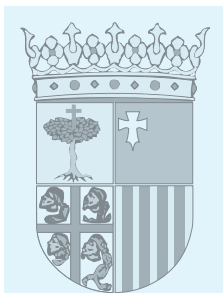
La organización del trabajo es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección del Consorcio de Salud, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

La representación de los trabajadores recibirá información en estos supuestos, debiendo emitir informe que será considerado por la Dirección del Consorcio. El comité de empresa podrá proponer a la dirección aquellas mejoras orgánicas que considere oportunas, las cuales será estudiadas y contestadas debidamente por la misma. La representación de los trabajadores recibirá información, de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 10. DEFINICIÓN DE PUESTOS Y FUNCIONES

Se constituirá un Grupo de Trabajo, con el objetivo de realizar, en el plazo máximo de 1 año, la definición de puestos de trabajo y las funciones que a estos correspondan, así como la adecuación de los complementos retributivos fijados en este Convenio.

Se establece la adecuación de los grupos profesionales establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, en cuanto entren en vigor las modificaciones normativas necesarias, en todo lo aplicable al personal laboral de entidades públicas.



Artículo 11. ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO

Si durante la vigencia de este convenio, ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

Artículo 12. RETROACTIVIDAD

Los trabajadores de los centros de Cinco Villas, Bajo Cinca, Moncayo y Servicios Centrales, con contrato de trabajo previo a la existencia del Convenio Colectivo Único y vigente a la fecha de firma de este Convenio, en virtud de lo pactado en los citados contratos, percibirán en una sola paga, las cantidades que se expresan en la Tabla adjunta y que reflejan la diferencia entre las cuantías efectivamente percibidas (sin complementos) desde el momento de su contratación y el importe que se recoge en este Convenio para Salario Base y Plus de Convenio.

		Salario anual		Salario diario		
		Retribución real 2007	Convenio 2007	2007	Convenio 2007	Atrasos diario 2007
I	Licenciado sanitario	46.000,20	45.279,65	126,03	124,05	0,00
I	Licenciado no sanitario	36.284,40	33.570,59	99,41	91,97	0,00
II	Diplomado sanitario	25.488,00	25.781,37	69,83	70,63	0,80
II	Diplomado no sanitario	25.488,00	25.531,37	69,83	69,95	0,12
III	Técnico Informático	23.271,92	19.540,39	63,76	53,54	0,00
III	Administrativo	21.327,76	19.656,25	58,43	53,85	0,00
III	Técnico FP	21.327,76	19.876,47	58,43	54,46	0,00
IV	Auxiliar enfermería	20.738,48	17.011,45	56,82	46,61	0,00
V	Celador	14.300,00	15.902,10	39,18	43,57	4,39
		Salario anual		Salario diario		
		Actual 2008	Convenio 2008	Actual 2008	Convenio 2008	Atrasos diario 2008
I	Licenciado sanitario	46.920,20	46.185,24	128,55	126,53	0,00
I	Licenciado no sanitario	37.010,09	33.893,20	101,40	93,81	0,00
II	Diplomado sanitario	25.997,76	26.297,26	71,23	72,05	0,82
II	Diplomado no sanitario	25.997,76	26.042,00	71,23	71,35	0,12
III	Técnico Informático	24.146,64	19.931,20	66,16	54,61	0,00
III	Administrativo	21.754,32	20.049,38	59,60	54,93	0,00
III	Técnico FP	21.754,32	20.274,00	59,60	55,55	0,00
IV	Auxiliar enfermería	20.970,89	17.351,68	57,45	47,54	0,00
V	Celador	14.586,00	16.220,14	39,96	44,44	4,48

CAPITULO II. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN

Artículo 13. CONTRATACIÓN

Todos los contratos que realice el Consorcio de Salud se harán por escrito bajo cualquier modalidad de entre las previstas en la legislación laboral vigente en cada momento.

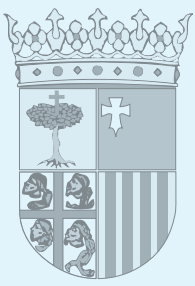
En función de la duración, los contratos podrán concertarse, por tiempo indefinido o por duración determinada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

El contrato se presumirá por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que acredite su naturaleza, de temporal o a tiempo parcial de los servicios.

Podrán celebrarse contratos por duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o la demanda asistencial así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

d) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Cuando se trate de dar cobertura definitiva a un puesto de trabajo, en este caso, el contrato será de personal laboral fijo.

Artículo 14. CONTRATOS FORMATIVOS

Podrá contratarse a personal en prácticas al amparo de lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Asimismo podrán celebrarse contratos para la formación con aquellos trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas, con las limitaciones establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos, se garantiza como mínimo el nivel retributivo que para estos tipos de contrato establece la legislación laboral vigente.

Artículo 15. PERIODO DE PRUEBA

En todos los contratos de trabajo celebrados por el Consorcio de Salud, se establecerá un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá de:

- Seis meses para el personal licenciado (sanitario y no sanitario)
- Dos meses para el personal diplomado (sanitario y no sanitario)
- Un mes para el personal perteneciente a los grupos profesionales III, IV y V

Una vez superado el periodo de prueba no será necesario que el trabajador vuelva a pasarlo, siempre y cuando no se firme un nuevo contrato para diferente categoría.

Artículo 16. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El Consorcio de Salud tendrá la obligación de comunicar al trabajador con un preaviso mínimo de 15 días la finalización de su contrato, excepto en aquellos contratos en que por su propia naturaleza no resulte posible.

Los trabajadores que, voluntariamente, deseen extinguir la relación laboral que les une al Consorcio, deberán comunicar su decisión por escrito respetando los siguientes plazos:

- Un mes para el personal perteneciente al grupo I
- Un mes para el personal perteneciente a los grupos II y III
- Un mes para el resto de personal

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará una deducción del abono en la liquidación final equivalente a un día de retribución por cada día de preaviso incumplido.

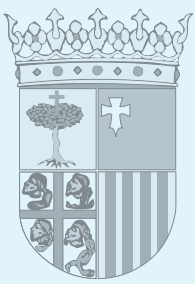
Artículo 17. PROCEDIMIENTO DE COBERTURA DE PUESTOS

En el capítulo IV de los estatutos del Consorcio de Salud publicados el 13 de octubre de 2006 en «Boletín Oficial de Aragón», se regula el régimen de personal, estableciéndose en el artículo 23.5 que el Consorcio podrá contar con el personal que le adscriban voluntaria y temporalmente cualquiera de las instituciones públicas consorciadas, y en función de las mismas. Este personal pasará a prestar sus servicios para el Consorcio de Salud, sin perder el vínculo jurídico con la Institución de la que provenga.

Con relación al personal procedente del Servicio Aragonés de Salud, las condiciones se establecerán en el acuerdo que se suscriba.

La prestación de una asistencia sanitaria y de calidad lleva necesariamente a la selección de los profesionales más adecuados para cada puesto de trabajo. La elección de dichos trabajadores permitirá al Consorcio de Salud desarrollar sus objetivos, siempre respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las presentes normas se aplicarán en la contratación de personal laboral, por procedimiento ordinario. Para realizar contrataciones eventuales, como sustituciones, reducciones de jornada, etc. se recurrirá a la Bolsa de Trabajo. Quedan excluidas de las mismas el personal directivo, cuya contratación se atenderá a lo previsto en el artículo 23.2 de los Estatutos del Consorcio de Salud, así como aquel personal que pudiera resultar adscrito al Consorcio de Salud procedente de las entidades consorciadas, el cual se regulará por la normativa aplicable.



Por parte del Director Gerente, de acuerdo con las necesidades del Consorcio de Salud, se determinará la necesidad de contratación, señalando las causas que la motivan, la descripción de las labores a realizar y la figura contractual acorde a las necesidades de la plaza.

Dictada resolución por parte del Director Gerente del Consorcio de Salud en los términos señalados en el apartado anterior, se procederá a la publicación y publicitación de la convocatoria de las correspondientes plazas ofertadas, en la que deberá constar las características de cada una de ellas en cuanto al perfil y funciones del personal a contratar, así como la composición de la comisión de selección, y los criterios necesarios y valorables a tener en cuenta. El proceso de selección tendrá en cuenta, en todo caso:

- 1.—La existencia de la titulación exigida.
- 2.—La experiencia laboral.
- 3.—Los méritos profesionales (cursos formativos, trabajos, publicaciones, etc.), así como
- 4.—La práctica de un examen de conocimientos, común para todos los aspirantes a cada plaza.

La convocatoria de las plazas establecerá el plazo y lugar de presentación de solicitudes y la documentación que deberá ser acompañada por los solicitantes.

La selección de los aspirantes admitidos al proceso de selección podrá realizarse en una o dos fases, que deberá determinar la resolución de convocatoria, atendiendo a la previsibilidad en el número de aspirantes y las características específicas de la plaza.

La valoración definitiva, se realizará por una Comisión de Selección, la cual podrá tener carácter permanente en el seno del Consorcio de Salud o ser designada para el proceso concreto con anterioridad a la publicación del mismo. La composición de dicha Comisión será:

—Para personal administrativo y de gestión: dos miembros directivos del Consorcio de Salud y un trabajador del Consorcio de Salud de categoría igual o superior a la convocada. Caso de no existir en el seno del Consorcio de Salud personal de categoría igual o superior a la de la plaza convocada se nombrará a trabajadores de las instituciones consorciadas, que sí las ostenten.

—Para el personal de los centros sanitarios u hospitalarios: dos miembros directivos del Consorcio de Salud y un trabajador del Consorcio de Salud de categoría igual o superior a la plaza convocada, preferiblemente perteneciente al centro para el que se convoque la plaza.

Asimismo, en caso de considerarlo necesario, se podrá designar un representante de cualquiera de las entidades consorciadas tanto en los procesos de selección para personal administrativo y de gestión, como para personal de los centros sanitarios u hospitalarios.

La representación sindical, designará a 2 representantes de categoría igual o superior que la plaza convocada para asistir a todo el proceso de selección.

La comisión de selección, siguiendo los criterios de valoración aprobados por el Director Gerente, valorará a los aspirantes admitidos y propondrá la provisión o no provisión de la plaza a la mayor brevedad posible. De considerarlo necesario, la comisión podrá acordar entrevistas estructuradas con el personal, haciéndose constar en el texto de la correspondiente convocatoria de empleo.

Efectuada la valoración por la comisión, se establecerá por ésta el orden de prelación de los aspirantes por orden de méritos y propondrá al aspirante que figure en primer lugar. Si alguno de los aspirantes fuera declarado no idóneo para la plaza deberá ser objeto de motivación en el acta de la Comisión.

La propuesta de contratación, acompañada del orden de prelación a que se refiere el apartado anterior, será publicada, como mínimo, en el tablón de anuncios del Consorcio de Salud. También podrá publicarse en los tabloneros de anuncios de sus centros y en su página web.

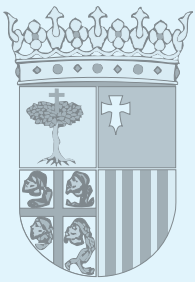
Recibida la propuesta de contratación, el Director Gerente del Consorcio de Salud resolverá sobre su procedencia, atendiendo al procedimiento seguido y a las características de la plaza.

La contratación del aspirante propuesto no podrá efectuarse hasta tanto firme el correspondiente contrato.

En aquellos supuestos en que por razones de urgencia debe procederse a la contratación inmediata de personal y no existiera bolsa de dicha categoría, previa resolución motivada del Director Gerente del Consorcio de Salud, podrá procederse a la contratación de personal con carácter eventual por procedimiento de urgencia, hasta que se convoque el procedimiento ordinario.

Artículo 18. PROMOCIÓN INTERNA

En cada convocatoria de puestos de trabajo podrá reservarse un número no superior al 50% por ciento de las plazas convocadas para promoción interna entre el personal laboral ya



perteneciente al Consorcio de Salud, siendo el sistema de selección análogo al fijado para los procesos ordinarios de contratación.

Se regulará con los representantes de los trabajadores la forma de implantar la promoción interna temporal.

Artículo 19. MOVILIDAD VOLUNTARIA ENTRE CENTROS DEL CONSORCIO

Antes de efectuar una convocatoria pública para un determinado Centro, se ofertarán dichas plazas, mediante anuncio en los tabloneros de los centros, al personal de la misma categoría, con contrato indefinido del Consorcio de Salud. Cuando hubiera más peticiones que plazas, se establecerá un baremo de puntuación otorgando los puestos según el orden de prelación.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión negociadora de los baremos y convocatorias para marcar el desarrollo de los contenidos de todos los procesos selectivos.

Artículo 20. INCOMPATIBILIDADES

A todo el personal que preste sus servicios en el Consorcio le será de aplicación el régimen de incompatibilidades previsto en la normativa vigente, y en especial en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 21. BOLSA DE TRABAJO

Se crea una bolsa de trabajo para cubrir aquellas suplencias e interinidades que pudieran producirse en el seno del Consorcio de Salud por alguna de las causas que permiten la suscripción de un contrato temporal eventual, por circunstancias de la producción o interinidad (sustituciones por bajas por IT derivada de cualquier causa, vacaciones o cualquier tipo de ausencia).

La Comisión de Valoración y seguimiento de la bolsa de trabajo es el órgano integrado por representantes de la Dirección del Consorcio de Salud nombrados a tal efecto por el director gerente, de los cuales uno será siempre el responsable de recursos humanos y representantes del Comité de Empresa siempre manteniendo la paridad entre los integrantes de dicha Comisión. Esta Comisión será la encargada de elaborar el orden de prelación por categorías de la bolsa de empleo, aprobar las listas definitivas del personal que integra la bolsa, realizar el seguimiento de la bolsa gestionando todas las eventualidades que vayan surgiendo, resolver cualquier duda que pudiera surgir respecto a la gestión de la misma.

Tan pronto como sea tecnológicamente posible, la bolsa de trabajo del Consorcio de Salud, se integrará en la página Web ya existente para el resto de personal de la Administración Sanitaria Pública de Aragón, pudiendo el personal escoger las opciones existentes para dar cobertura a todos o alguno de los centros del Consorcio.

En tanto no entre en vigor el punto anterior, se establecerá una Convocatoria de Bolsa Única para todos los Centros que integran el Consorcio de Salud dando opción a elegir preferencias sobre el Centro a trabajar. Una vez finalizadas estas convocatorias efectuadas en el seno del Consorcio de Salud y, una vez emitida la correspondiente resolución del Director Gerente acordando la contratación de las personas que han obtenido mayor puntuación en el proceso, todos aquellos aspirantes que hayan superado las correspondientes notas de corte que figuren en las distintas convocatorias pasarán a integrar la bolsa de trabajo del Consorcio de Salud, salvo que manifiesten expresamente su voluntad en contra de dicha incorporación. Dicha integración se efectuará siguiendo un orden de prelación que se corresponderá con la puntuación obtenida en la convocatoria.

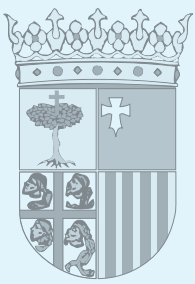
En el único supuesto de que existiera empate en la prelación de la bolsa de trabajo, la antigüedad en la bolsa será el criterio de desempate y se situará en una posición previa aquella persona que lleve más tiempo inscrita en la bolsa de trabajo del Consorcio de Salud.

Las personas que figuren en la bolsa de trabajo del Consorcio de Salud, estará en alguna de las siguientes situaciones:

—Disponible: Dicha situación indica que la persona se halla disponible para recibir ofertas de trabajo en el seno del Consorcio de Salud y que está en condiciones de aceptarlas.

—Ocupado: Esta situación indicará que la persona está trabajando para el Consorcio de Salud.

—Suspense: Esta situación indicará que la persona no está en condiciones de presentar sus servicios con carácter inmediato en el Consorcio de Salud. Dichas circunstancias podrán estar motivadas por una incapacidad temporal, alguno de los supuestos contemplados en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o hallarse trabajando en cualquier ente público o



privado distinto del Consorcio de Salud. En cualquier caso, y para evitar ser eliminado de la bolsa de trabajo por haber rechazado una oferta, la persona deberá justificar su imposibilidad de iniciar una prestación laboral con el Consorcio de Salud aportando justificante de la situación. Asimismo, aquellas personas que, una vez finalizada la situación que las ha llevado a hallarse en suspenso dentro de la bolsa de trabajo del Consorcio de Salud, podrán reincorporarse a la lista con el carácter de libre o disponible aportando el documento de alta médica o bien presentando el cese del correspondiente contrato de trabajo en un plazo no superior a quince días naturales desde que cesó la causa que le llevó a colocarse en situación de suspenso.

En aquellos casos en que el aspirante se encuentre en situación de permiso maternal / paternal, se ofertará la incorporación al trabajo, pudiendo libremente decidir si lo acepta o no sin penalización alguna.

La forma normal de localización será la telefónica o la que conste en los datos consignados en la solicitud, que deberán ser, en caso de cambio o variación, debidamente comunicados por escrito. Las ofertas de trabajo deberán hacerse con la suficiente antelación para garantizar al aspirante la posibilidad de llegar al puesto de trabajo a tiempo, debiendo quedar constancia del medio utilizado y de la respuesta recibida.

En el supuesto de que un aspirante rechace una oferta de trabajo sin causa justificada, causará baja durante un período de 12 meses en la Bolsa de la categoría para la que haya sido requerido.

Se consideran causas justificadas, entre otras, las siguientes: la enfermedad del aspirante y/o familiares de 1º grado y el encontrarse trabajando en otro Centro o Empresa fuera del ámbito de la bolsa de trabajo del Consorcio de Salud. Asimismo, se considerarán causas justificadas suficientes, aquellas que la Unidad de Gestión, por causas urgentes, determine a la vista de las peticiones de los interesados.

La misma penalización de 12 meses para la categoría de que se trate, sufrirán quienes renuncien a un contrato después de haberse comprometido a realizarlo o durante el desempeño del mismo. En estos casos, la penalización será efectiva desde el día de la renuncia. Esta penalización excepcionalmente podrá ser revocada si la renuncia se debe a causas familiares graves o de fuerza mayor debidamente justificada y documentada.

Una vez finalizado el período en que se haya permanecido de baja por haber rechazado una oferta de trabajo o renunciado a un contrato comprometido o en su desempeño, se pasará automáticamente a figurar como «disponible para trabajar» en las correspondientes Listas.

Todos los aspirantes podrán darse temporalmente de baja voluntaria de las Listas por un período mínimo de tres meses, cuando no estén realizando un contrato y siempre que lo hagan con anterioridad a que les sea ofrecido alguno, siendo efectivas en la o las categorías que expresamente solicite el aspirante. Dicho período de baja podrá ser reducido, cuando se justifique adecuadamente para dejar sin efecto estas bajas voluntarias deberán solicitarlo por escrito al órgano de gestión, justificándolo adecuadamente en su caso.

La no superación del período de prueba será causa de suspensión durante un período de 1 año en la bolsa de la categoría correspondiente. El cómputo de los 12 meses comenzará desde el día que se comunique la no superación.

CAPITULO III. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Las retribuciones del personal afecto al presente convenio se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y en las correspondientes tablas salariales (Anexo nº 1)

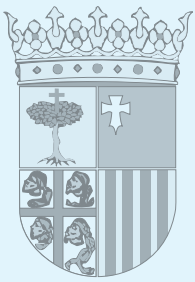
Artículo 22. SALARIO BASE Y PLUS DE CONVENIO

Es un concepto salarial fijo, asignado en función del grupo y categoría profesional al que se pertenezca. Se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias). Se abonará según Anexo nº 1, correspondiente para cada grupo y categoría profesional.

Artículo 23. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad se retribuye por trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo y categoría por cada tres años de servicio reconocido; cuya cuantía mensual figura en las tablas salariales recogidas en el Anexo nº 1. Tal complemento se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

Se acuerda el reconocimiento de los servicios prestados en cualquier Administración Pública a los efectos del percibo de este complemento. Para su percibo habrá que rellenar la solicitud correspondiente; el reconocimiento de servicios prestados tendrá efectos en la nómi-



na del mes siguiente a que fueron solicitados, siempre que por parte del Consorcio se haya resuelto su abono.

El complemento personal de antigüedad tendrá efectos económicos el día 1 del mes siguiente al de su perfeccionamiento. En caso de haberse producido cambio de categoría laboral, se mantendrán los trienios devengados en los diferentes grupos, retribuyéndose por la cuantía asignada a cada grupo y categoría. Para la calificación del trienio se atenderá al criterio de grupo y categoría en el cual se encuentre el trabajador en el momento de su perfeccionamiento, salvo en los supuestos de atribución temporal de funciones, en cuyo caso se entenderá perfeccionado en el grupo de origen.

Artículo 24. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

El personal que presta sus servicios en el periodo comprendido entre las 22 horas y las 8 horas percibirá un complemento por nocturnidad establecido para su grupo y categoría profesional por día efectivamente trabajado en turno de noche. Su cuantía se recoge en el Anexo nº 1. Este complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

El personal sanitario que realice turnos de 24h, siempre que cumplan la jornada anual ponderada que proceda percibirá dicho complemento de nocturnidad.

Artículo 25. COMPLEMENTO DE FESTIVOS

El personal que, con ocasión del trabajo, tenga que trabajar en día festivo percibirá, por jornada efectiva las cantidades que para su grupo y categoría se establecen en el Anexo nº 1. Tendrán la consideración de festivos los domingos y los días que así se determinen en el calendario laboral oficial para cada centro de trabajo. Asimismo, se percibirá el complemento festivo por parte de aquellos trabajadores que tengan que prestar sus servicios los sábados o víspera de festivo en turno de noche. Este complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

El personal sanitario que realiza turnos de 24h, siempre que cumplan la jornada anual ponderada que proceda percibirá dicho complemento de festivos.

Artículo 26. COMPLEMENTO DE TURNICIDAD

Todos aquellos trabajadores que tengan un turno rotatorio (mañana, tarde y noche o bien en turnos de mañana y tarde), percibirán por mes efectivo de trabajo a turnos las cantidades que para cada categoría se establecen en las tablas anexas. Dicho complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

a) Se tendrá derecho al devengo esporádico de este complemento cuando los profesionales que teniendo asignado un turno de mañana, tarde o noche fijo, lo vean modificado, en al menos, una semana en cómputo bimestral.

Se entenderá por cómputo bimestral dos meses naturales consecutivos, de tal manera que cualquier profesional que complete una semana de cambio efectivo de turno a lo largo de dos meses consecutivos percibirá este complemento.

b) Completarán una semana de cambio efectivo de turno, tanto aquellas personas que trabajen durante 3 noches ó 5 días diurnos seguidos, como aquellas otras que a lo largo de dos meses consecutivos, acumulen 3 noches ó 5 días diurnos trabajados de manera discontinua.

c) Las personas comprendidas en el apartado b devengarán el citado complemento únicamente en el mes en que completen una semana de cambio efectivo de turno de trabajo.

En el caso de que los profesionales hayan completado dos o más semanas de cambio de turno en un mes determinado, sólo podrá abonárseles el complemento correspondiente a dicho mes. Sin embargo, en el caso de que en un mes completen una semana de cambio de turno y otra semana quede entre ese mes y el siguiente, se les abonará el complemento durante los dos meses.

Artículo 27. COMPLEMENTO POR ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA

Las Diplomados Sanitarios de enfermería que ocupen un puesto de trabajo para el cual se requiera una especialidad reconocida, y se hallen en posesión del título oficial que habilite para su desempeño, tendrán reconocido un plus de 50 € mensuales. Tal complemento se distribuye en catorce pagas (doce mensuales y dos extraordinarias).

Artículo 28. COMPLEMENTO DE CONTINUIDAD DE CUIDADOS

Complemento destinado a retribuir el exceso de jornada que se deriva de la necesidad de transmitir a los profesionales de turno entrante la información clínica necesaria para garanti-



zar la continuidad de cuidados de enfermería. Será de aplicación al personal Diplomado Sanitario, de turno fijo o rotatorio, y será retribuido con una cuantía de 32,86 € al mes.

Este complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

Artículo 29. COMPLEMENTO POR GUARDIAS

El personal que, con ocasión del servicio, tenga que efectuar guardias percibirá las cantidades que se establecen en las tablas que figuran en el Anexo nº 1. Este complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

Artículo 30. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias, que se abonarán una en el mes de junio y la otra en el de diciembre de cada año, estando compuesta cada una de ellas por una mensualidad de salario base más plus de convenio y antigüedad.

Las pagas extraordinarias de junio y diciembre se devengarán en función del tiempo trabajado en los seis meses inmediatamente anteriores (1 de diciembre a 31 de mayo y 1 de junio a 30 de noviembre respectivamente).

Artículo 31. RETRIBUCIÓN VARIABLE

Concepto salarial variable, no consolidable, que se percibirá por el grado de cumplimiento de objetivos marcados por el Consorcio de Salud.

Será requisito imprescindible para percibir la retribución variable haber trabajado un mínimo de 90 días, en el período al que se refiera el devengo de la retribución variable. El pago se realizará anualmente, en el primer trimestre del año siguiente al período evaluado.

No computan en el devengo de incentivos los períodos de incapacidad temporal por enfermedad común, períodos de excedencia, permisos sin sueldo y períodos de huelga.

Los períodos de permiso maternal o paternal, enfermedad profesional o accidente de trabajo y suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, se computarán a los efectos de percibo de productividad variable como tiempo efectivo de trabajo.

La fijación de los incentivos será diferente en las distintas áreas asistenciales o de gestión, aunque cada una de ellas debe partir de la identificación de un conjunto de objetivos básicos, desencadenados de las directrices marcadas por el Departamento de Salud. Las organizaciones sindicales presentes en los comités de empresa, serán informadas previamente, por la Dirección del Consorcio de Salud del sistema de incentivos y tendrán conocimiento en todo momento de los objetivos que se planteen.

Este complemento es funcional y no consolidable.

Se asigna para este año la cantidad de 120.000 €, actualizable anualmente, que se obtiene de multiplicar el número de efectivos por categoría a las cantidades asignadas para cada categoría.

GRUPO	IMPORTE MAXIMO ANUAL 2008
Grupo I	2.700 €
Grupo II	850 €
Grupo III	544 €
Grupo IV	420 €
Grupo V	370 €

Artículo 32. COMPLEMENTO DE JORNADA PARTIDA

Todos aquellos trabajadores, que por razones de servicio, tengan un turno de trabajo en jornada de mañana y tarde percibirán por mes efectivo de trabajo en jornada partida las cantidades que para cada categoría se establecen en el anexo I. Dicho complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

Artículo 33. COMPLEMENTO DE CENTROS

Aquellos trabajadores, que con carácter excepcional por las especiales condiciones organizativas de la actividad asistencial acepten voluntariamente prestar sus servicios en un centro diferente al que están adscritos, percibirán la cantidad que se expresa en las Tablas del Anexo I por jornada efectivamente trabajada en estas circunstancias. Dicho complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.



Queda excluido de este complemento el personal que por su contrato esté adscrito a Servicios Centrales.

Artículo 34. COMPLEMENTO DE FLEXIBILIDAD DE JORNADA

Los trabajadores que con carácter excepcional por las especiales condiciones organizativas de la actividad asistencial en los centros del Consorcio acepten voluntariamente prestar sus servicios doblando jornada, verán reconocido esta flexibilidad con el complemento que para cada categoría profesional se expresa en las Tablas del Anexo I por cada día de flexibilización de jornada. Dicho complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones. A efectos de cómputo de jornada anual, se contabilizará el día de flexibilización como 2 jornadas de trabajo.

Artículo 35. COMPLEMENTO DE POLIVALENCIA

Aquellos trabajadores que, ostentando la categoría de celador tengan que realizar labores de mantenimiento o almacén dentro de su jornada laboral percibirán la cantidad de 150 € al mes. Este complemento es funcional y no consolidable, no computándose para el cálculo de las vacaciones.

Artículo 36. COMPLEMENTO ALTA RESOLUCIÓN

El modelo del Consorcio implica condiciones de flexibilidad organizativa, plantillas de personal más polivalentes y asunción por parte del personal de diversas tareas propias de este tipo de Centros, que se compensan con un complemento de alta resolución, sin detrimento del desarrollo profesional del personal. Tal complemento es para todos los trabajadores según su grupo y categoría distribuyéndose en doce pagas mensuales que se retribuirá según la cuantía fijada a continuación:

GRUPO	CATEGORÍA	MENSUAL
I	Licenciado Sanitario	300 €
II	Licenciado No Sanitario	220 €
II	Diplomado Sanitario	200 €
II	Diplomado No Sanitario	180 €
III	Técnico Informático	138 €
III	Administrativo	138 €
III	Técnico FP	138 €
IV	Auxiliar Enfermería	115 €
V	Celador	100 €

Artículo 37. DIETAS

El abono de dietas será de aplicación a todos aquellos trabajadores que deban realizar parte o la totalidad de su jornada de trabajo en un centro del Consorcio de Salud distinto al de su adscripción; siempre y cuando suponga un traslado efectivo.

En el caso de los trabajadores que cumplan estos requisitos, el Consorcio de Salud les abonará los gastos ocasionados por el desplazamiento y/o manutención, de acuerdo con los criterios establecidos en los siguientes párrafos:

a) Gastos de desplazamiento:

El abono de gastos de desplazamiento será de aplicación a todos aquellos trabajadores que deban realizar parte o la totalidad de su jornada de trabajo en un centro de trabajo del Consorcio distinto al de su adscripción.

En el caso de realizar el desplazamiento en vehículo propio, se percibirá la cuantía establecida por la legislación aplicable, computando los Km., desde el centro de adscripción. Se abonarán los gastos de peaje, siempre y cuando resulte acreditado mediante la presentación del correspondiente justificante.

En el caso de realizar el desplazamiento en autobús o tren, se abonarán el importe del billete en clase turista, siempre y cuando resulte acreditado mediante la presentación del correspondiente justificante.

b) Gastos de manutención:

El abono de gastos de manutención será de aplicación a todos aquellos trabajadores que deban doblar su jornada de trabajo por necesidades del Consorcio de Salud.

Cualquier trabajador cuya jornada laboral en el centro de destino se desarrolle en el periodo comprendido entre las 8 horas y las 15 horas y por cualquier causa finaliza con posteriori-



dad a las 16 horas, tendrá derecho al cobro de 18 euros en concepto de gastos de manutención, salvo el personal del servicio de urgencias, que percibirán directamente manutención alimenticia por parte del centro, sin derecho a compensación económica.

Tendrán igualmente derecho al abono de esta cantidad los trabajadores cuya jornada laboral se desarrolle en la franja horaria de la 20 y las 24 horas

c) Solicitud y justificación

Los gastos de desplazamiento y/o manutención se solicitarán mediante la presentación del impreso correspondiente, que deberá ir firmado por el solicitante y su superior jerárquico, adjuntando los justificantes correspondientes en el caso de solicitar abono de gastos de peaje, desplazamiento en autobús o tren.

Las solicitudes podrán presentarse en la administración de los servicios centrales del Consorcio o de cualquiera de sus centros.

Artículo 38. DESARROLLO PROFESIONAL

1.—Modelo de desarrollo profesional para Licenciados y Diplomados sanitarios.

Se aprueba el Modelo de desarrollo profesional para los Licenciados y Diplomados sanitarios del Consorcio de Salud que figura como Anexo 4.

2.—Modelo de desarrollo profesional para profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios.

Se aprueba el Modelo de desarrollo profesional para profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Consorcio de Salud que figura como Anexo 4.

CAPITULO IV. JORNADA, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 39. JORNADA DE TRABAJO

Se considera tiempo de trabajo el periodo en el que el personal permanece en el centro de trabajo, a disposición del mismo y en ejercicio efectivo de su actividad y funciones, hasta totalizar la jornada anual en función de los turnos. A estos efectos también se considera tiempo de trabajo el periodo de incapacidad temporal y los créditos de horas para el ejercicio de funciones sindicales, así como de los permisos reglamentariamente establecidos, con excepción de los días de libre disposición.

La jornada ordinaria de trabajo será, con carácter general, el resultado de descontar a los 365 días del año el total de sumar al número de domingos que concurren cada año, 39 sábados, 16 festivos, 8 días de libre disposición y 22 días de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas diarias de trabajo efectivo. En los años bisiestos se descontará un sábado más.

Entre los 16 festivos mencionados en el apartado primero, se incluyen los días 24 y 31 de diciembre, que tendrán el carácter de no laborables, debiendo quedar, en todo caso, los servicios sanitarios debidamente cubiertos. En el turno de mañana y/o tarde, el supuesto de coincidencia de tales días con domingo dará lugar a descanso compensatorio, cuya solicitud y concesión seguirá el mismo procedimiento que los días de libre disposición. Si la coincidencia fuese en sábado, dará lugar igualmente a descanso compensatorio salvo que ese día fuese laborable para el trabajador, según su programación anual.

Según la forma de cómputo anterior, la jornada anual queda establecida en las siguientes horas de trabajo efectivo, en función del correspondiente turno de trabajo:

—Jornada de mañana y/o tarde: 1.596 horas anuales

—Jornada de mañana, tarde y noche: 1.498 horas anuales

—Jornada fija en turno nocturno: 1.430 horas anuales

La jornada de 1.498 horas anuales establecida para la jornada de mañana, tarde y noche se corresponde a la realización de 42 noches al año. La jornada anual de cada profesional que realice este turno se determinará en función del número de noches efectivamente trabajadas durante el año de acuerdo con la ponderación que se establece en la tabla que se acompaña como Anexo nº 2.

Aquellos días festivos de carácter nacional, autonómico o local que a lo largo del año natural coincidan en sábado, darán lugar a descanso compensatorio cuando en tales sábados no corresponda trabajar, según la programación anual de cada trabajador.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea requerido, de forma no programada con antelación, para trabajar en su día de libranza, generará el derecho al disfrute del doble de las horas trabajadas.

Se establecerá un calendario laboral que incorpore la distribución anual de la jornada, mediante el establecimiento de los turnos de trabajo que permitan una adecuada cobertura de los turnos de trabajo en función de las cargas asistenciales. Al objeto de alcanzar el grado de estabilidad necesario para efectuar la programación funcional del centro y la actividad de los



profesionales, cada centro llevará a cabo una planificación de su actividad para un periodo de seis meses, para conocimiento con la suficiente antelación, por el personal de cada centro.

Las personas mayores de 55 años de edad que hayan realizado turno rotatorio de forma ininterrumpida durante un periodo de siete años inmediatamente anterior, podrán modificarlo voluntariamente en los siguientes términos:

a) Dichas personas pasarán a realizar turno diurno, de mañana y/o tarde, preferentemente en la propia unidad, o en unidad distinta si ello no fuese posible.

b) La jornada anual a realizar será la correspondiente al nuevo turno. Las horas de trabajo que resten hasta alcanzar dicha jornada deberán recuperarse, previa programación a elaborar con carácter semestral.

c) Dichas personas percibirán mensualmente, en concepto de Complemento de Atención Continuada-exención de noches, la cantidad correspondiente al promedio de las noches realizadas durante el año anterior, teniendo en cuenta el turno real de su unidad.

d) La voluntad de acogerse a la exención de turnos de noche deberá manifestarse por escrito, con una antelación mínima de tres meses a la finalización del año natural, y se hará efectiva a partir del 1 de enero siguiente, siempre que quede garantizada la viabilidad del servicio.

Las guardias podrán revestir las modalidades de presencia física y localizada. Las guardias localizadas que precisen de la presencia del profesional en tres o más ocasiones, así como las que impliquen una presencia de al menos cuatro horas ininterrumpidas en el Centro, tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.

Artículo 40. DESCANSO INTERMEDIO EN JORNADA CONTINUADA

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada y a jornada completa se disfrutará de un periodo máximo de descanso de treinta minutos. Dicho periodo se retribuirá como periodo trabajado con inclusión de los complementos salariales que pudieran corresponder.

Artículo 41. VACACIONES

El personal del Consorcio de Salud tiene derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones o 22 días laborables. Por su carácter irrenunciable, las vacaciones se disfrutarán ineludiblemente dentro del año natural a que correspondan, no pudiendo acumularse a otro distinto. El personal podrá optar por alguna de las siguientes modalidades:

—30 días naturales. Dentro de esta modalidad el trabajador podrá optar por disfrutar el periodo vacacional el mes entero, por quincenas o por periodos mínimos de siete días naturales. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable. El cómputo de los días se hará a partir del día del inicio hasta el día previo a la reincorporación al puesto, con independencia de los sábados, domingos o festivos que pudieran estar comprendidos en el periodo.

—22 días laborables. El personal podrá acogerse a dicha modalidad disfrutando los 22 días laborables seguidos, o bien reduciendo el periodo de disfrute a su conveniencia y siempre que sean periodos mínimos de cinco días laborables seguidos y, cuando no exista ningún inconveniente para la consecución de los objetivos marcados para el desempeño de sus obligaciones laborales por parte del consorcio y tenga el visto bueno de su superior inmediato.

Calendario de vacaciones:

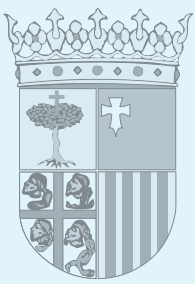
El calendario de vacaciones, abarcará un periodo de 4 meses, de 15 junio a 15 de octubre, pudiendo, no obstante, pactarse con los Representantes sindicales que este periodo afecte a otros meses en función de las características de cada Centro.

Cuando no se tenga derecho al disfrute de la totalidad de vacaciones por resultar que dentro del año natural el tiempo de servicio es inferior a doce meses, se calcularán los días en proporción al tiempo de servicios efectivos en dicho año natural. De resultar alguna fracción, se redondeará por exceso si es igual o superior al 50%.

La situación de Incapacidad Temporal, sobrevenida una vez iniciado el periodo de vacaciones, no interrumpirá el disfrute de las mismas, que continuará hasta la extinción del periodo previamente autorizado, salvo que mediare ingreso hospitalario, o patología grave cuando así sea calificada por el facultativo responsable.

Si, una vez acordada la fecha de comienzo, sobreviniera una situación de IT que impidiera su disfrute, las vacaciones se disfrutarán, a solicitud del interesado, cuando las necesidades del servicio lo permitan, siempre dentro del año natural correspondiente, pudiendo, en su caso, disfrutarlas tras el alta médica según el calendario establecido.

En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, se permitirá disfrutar del periodo vacacional una vez finalizado aquél, incluido, en su caso, el periodo acumulado por lactancia, aún cuando haya concluido el año natural a que corresponda.



Igualmente, si este supuesto se produce durante el periodo vacacional, este se considerará interrumpido y podrá disfrutarse el período pendiente, una vez finalizado aquel permiso, aunque haya expirado el año natural.

Particularidades del disfrute de turnos:

Con carácter voluntario se podrán disfrutar las vacaciones fuera del periodo ordinario, siempre que no coincidan con las festividades de Pascua o Navidad.

El personal que disfrute las vacaciones fuera del periodo antes citado, por causa de las necesidades del servicio y con el visto bueno del Consorcio, disfrutará de un número determinado de días complementarios de acuerdo con el siguiente cuadro:

Enero 4 días	Abril 4 días
Febrero 4 días	Mayo 4 días
Marzo 4 días	Noviembre 4 días

Independientemente de estos casos, se podrá solicitar el disfrute de las vacaciones, fuera del calendario de vacaciones y sin ningún tipo de incentivación, quedando a criterio de la Dirección del Centro su concesión, que quedará supeditada a las necesidades del servicio.

Los turnos se distribuirán, respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las unidades. Con independencia de la modalidad de disfrute que se elija, se evitará el solape entre personal que pudiera tener funciones similares dentro de la organización del Consorcio. En el caso de que exista coincidencia en el disfrute del periodo vacacional entre personas con funciones complementarias, ambas tratarán de readaptar su periodo de disfrute. De no existir acuerdo se sorteará el mes a elegir, estableciéndose un sistema rotatorio que servirá de base para los años consecutivos.

El calendario vacacional deberá estar aprobado y publicado con anterioridad al 30 de Abril.

Una vez publicado el calendario vacacional, no podrá modificarse salvo en los casos siguientes:

—A petición del trabajador, en el supuesto excepcional de un asunto familiar relevante. En este supuesto, la solicitud deberá motivarse y justificarse por el interesado mediante escrito dirigido a la Dirección respectiva que lo valorará y, en su caso, autorizará su concesión.

—Por necesidades del servicio, en cuyo caso si el turno y fecha de vacaciones del trabajador fuera modificado de forma tal que ocasionase perjuicios económicos al mismo, bien por haber efectuado reservas o adquisiciones anticipadas de billetes, se indemnizará a este por el valor de aquellos, siempre que fuese imposible su devolución.

VACACIONES DEL PERSONAL EN LOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA

—Tanto el titular con reducción de jornada como quien la complementa con jornada parcial solicitarán los periodos de vacaciones según el número de orden del titular, tratando de llegar a un acuerdo entre ambos.

—Para llevar a cabo la sustitución de vacaciones, si no coinciden en los periodos solicitados, durante las vacaciones del titular se ampliará la jornada del personal temporal que realiza la jornada parcial y se sustituirán mediante contratación las vacaciones de dicho personal temporal, siempre que sea necesario por las características del servicio o unidad.

—En el caso de que el trabajador temporal que desempeña la reducción de jornada no acepte su ampliación, disfrutará el mismo periodo de vacaciones solicitado por el titular, de conformidad con la normativa vigente y, por tanto, utilizando un único turno de vacaciones en la rueda establecida.

Artículo 42. LICENCIAS Y PERMISOS

El personal afecto por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar las licencias y permisos en los términos que se establecen en el presente artículo.

A los efectos de la materialización de las licencias especialmente en aquellos servicios en los que el régimen de turnos dificulte la aplicación de medidas de flexibilización horaria y/o reducción de jornada, se tratará de negociar fórmulas con el trabajador que permitan hacerlas efectivas. No obstante primará la prestación del servicio público y se garantizará en todo momento la organización y la calidad de la asistencia sanitaria por parte del Consorcio de Salud.

Cuando los permisos regulados a continuación se expresen en días laborables, se entenderán siempre referidos a jornadas de 7 horas.

Todos los permisos deben solicitarse por escrito y justificarse aportando el correspondiente justificante, dentro de un plazo razonable según las circunstancias del hecho causante. En el caso de que el derecho al disfrute de un permiso no quede suficientemente justificado, se procederá a la regularización correspondiente.



1.—Matrimonio.

Se disfrutará de 15 días naturales por razón de matrimonio. El disfrute de dichos días tendrá carácter ininterrumpido. Dicho permiso podrá disfrutarse con anterioridad o posterioridad en todo o en parte a la fecha de celebración del matrimonio. Como justificante para el disfrute de esta licencia deberá aportarse copia del libro de familia o certificado de registro civil

Este permiso será también disfrutado por las parejas estables no casadas, tomado como referencia para su disfrute la fecha de inscripción en el Registro administrativo existente al efecto en cada Comunidad Autónoma, lo que deberá acreditar fehacientemente.

2.—Permiso por paternidad, adopción o acogimiento.

Se disfrutará de 15 días naturales o 10 días laborables a partir del nacimiento, adopción o acogimiento. El trabajador podrá optar por una de estas dos posibilidades. Como justificante para el disfrute de esta licencia deberá aportarse copia del libro de familia o de la partida de nacimiento. Este permiso se iniciará en el primer día laborable que corresponda al trabajador, teniendo en cuenta su calendario laboral.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se iniciará a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del INSS en los modelos normalizados a la que acompañara los documentos necesarios, al igual que se realiza con el permiso de maternidad o parto como prestación del Sistema de la Seguridad Social, y conforme a los dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3.—Fallecimiento de familiares.

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente y familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad, hermanos por consanguinidad, o personas a cargo del trabajador y que convivan con él, se concederán tres días naturales en el caso de que el fallecimiento se produzca en la misma población, o cinco días naturales de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 Km. de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

Si todos los días naturales correspondientes fueran de libranza, teniendo en cuenta el turno original, se garantizará el disfrute del primer día laborable. En caso de turnos superiores a siete horas, se acumulan estas 7 h de libranza en el cómputo anual.

En caso de fallecimiento de familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos se concederán dos días naturales en el caso de que el fallecimiento se produzca en la misma población, o cuatro días de producirse en distinta provincia o en localidad que se encuentre a más de 150 Km de distancia de donde el interesado presta sus servicios.

Como justificante para el disfrute de esta licencia deberá aportarse certificado de fallecimiento y documentación que acredite el parentesco. En el caso de que exista desplazamiento deberá acreditarse éste.

El permiso se iniciará el día del hecho causante, salvo que en el momento de producirse se hubiera cumplido un tercio de la jornada.

En turno de noche, el permiso se concederá de manera que comprenda, como mínimo, tres días naturales completos, o dos en caso de familiar en segundo grado de consanguinidad o afinidad, excepto hermanos consanguíneos. Asimismo, la «salida de noche» se considerará como jornada trabajada.

En caso de incineración y para asistencia a la misma, el trabajador podrá reservarse un día del permiso generado, siempre que aquella tenga lugar una vez concluido el permiso

4.—Enfermedad grave o intervención quirúrgica grave.

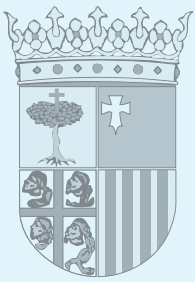
En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave del cónyuge, pareja de hecho o conviviente, hijos, hermanos y familiares de primer grado por consanguinidad ó afinidad se concederán cinco días laborables, según el calendario del trabajador, se utilizarán durante el proceso del que traen causa y serán debidamente justificados.

En el caso de intervenciones de hemodinámica y arteriografía de troncos importantes, así como CMA y parto por cesárea, de estos mismos familiares se concederá permiso durante el día de la intervención, salvo que sobrevenga alguna complicación, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto para la correspondiente situación.

Asimismo se concederá permiso por el tiempo necesario, durante el día de la intervención quirúrgica, que no tenga carácter grave, cuando se trate de un hijo menor de 18 años o adulto discapacitado que conviva con el solicitante.

En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica grave de familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad se concederán dos días laborales de permiso.

Se considerará enfermedad grave la que así sea calificada por el facultativo responsable, así como la que motive un ingreso hospitalario. Únicamente cuando la enfermedad que ha



motivado el ingreso no fuera enfermedad grave y el ingreso fuera de menor duración que el permiso, este se reducirá en el tiempo restante. Asimismo, se considerará intervención quirúrgica grave aquella que se realice mediante anestesia general o cualquier otro tipo de anestesia cuando por las circunstancias del enfermo o por razones técnicas no sea aconsejable la general.

El permiso ininterrumpido de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica grave que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse a elección del trabajador:

- A partir del hecho causante
- Durante el ingreso hospitalario
- A partir del día de alta hospitalaria por curación o mejoría

En el caso de enfermedad crónica, se concederá el permiso en caso de agravación o crisis que ponga en peligro la vida del enfermo, según criterio facultativo.

La enfermedad y la intervención son dos conceptos excluyentes, generando un solo permiso, salvo que vengan referidas por procesos distintos, lo que deberá ser certificado por el facultativo correspondiente.

Si en el momento de producirse el hecho causante se hubiese cumplido un tercio de jornada, el permiso se iniciará el día inmediato siguiente.

5.—Permiso por maternidad, adopción y acogimiento.

La duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de la licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En aquellos casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre. No obstante, sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido.

En supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, o de mayores de dicha edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o bien a partir de la Resolución Judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá ser también disfrutado a tiempo parcial, en las condiciones determinadas en el Real Decreto 180/2004, teniendo en cuenta que la reducción de jornada solicitada deberá estar comprendida entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la jornada diaria, disfrutada ininterrumpidamente, y las incompatibilidades especificadas en el artículo 4 de dicho Real Decreto para el ejercicio simultáneo de otros derechos (lactancia de hijo menor de 12 meses, nacimiento de hijos prematuros y disminución de jornada por guarda legal)

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción y, además se tendrá derecho a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiéndose durante este periodo las retribuciones fijas de forma íntegra.

6.—Lactancia

El personal con hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

También podrá acumularlo en jornadas completas que se disfrutarán a continuación del descanso maternal.



Este derecho podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

A opción de la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida de cuatro semanas de duración o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad. Dicha acumulación deberá solicitarse necesariamente antes del inicio del permiso.

Si con posterioridad, y antes de que el menor alcance los doce meses de edad, el trabajador o trabajadora solicitara excedencia o permiso no retribuido, se procederá a la regularización de los días indebidamente disfrutados.

7.—Por traslado de domicilio

El personal perteneciente al Consorcio de Salud podrá solicitar un día de licencia cuando deba trasladarse de domicilio. No se considera traslado de domicilio el cambio de residencia por traslado en el puesto de trabajo. El traslado deberá ser justificado fehacientemente, sin que puedan transcurrir más de 15 días entre la fecha de traslado efectivo y el día solicitado.

8.—Para formación

Se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos la asistencia a cursos de formación programados por cualquier centro del Consorcio de Salud para la capacitación profesional, adaptación a un nuevo puesto de trabajo o cuando estén motivados por la implantación de nuevas tecnologías o técnicas.

Asimismo, para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal perteneciente al Consorcio de Salud se concederán licencias retribuidas en los siguientes supuestos:

—Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales durante los días de su celebración. Se concederá la licencia por el tiempo imprescindible, debiendo acreditarse con posterioridad la asistencia al mismo. Se concederá permiso durante el turno de noche cuando el examen se celebre durante el turno de mañana o tarde inmediato siguiente

—Asistencia a actividades de perfeccionamiento profesional, incluidos Congresos, Jornadas, Simposiums y análogos cuyo contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo, previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente y siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan. Existirá un límite de 40 horas anuales como máximo. Con posterioridad habrá que justificar la asistencia.

9.—Por deberes públicos y personales.

Se concederán licencias por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. El tiempo indispensable, salvo justificación, estará limitado a un máximo de cuatro horas. Se entiende por deber inexcusable toda obligación que incumba a la persona cuyo incumplimiento le genere una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

10.—Para recibir atención médica y someterse a técnicas de fecundación asistida.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo para recibir atención médica y someterse a técnicas de fecundación asistida previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

11.—Preparación al parto y realización de exámenes prenatales.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario para asistir a las clases de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo. Asimismo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

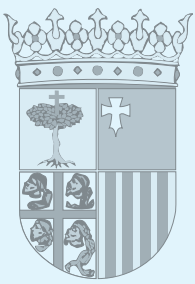
12.—Acompañamiento al médico a hijos y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario, para acompañar al médico a hijos menores de 18 años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento, así como a parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

13 .Formación e información para la adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por el tiempo necesario y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, para asistir a las sesiones informativas y formativas de carácter preceptivo sobre los requisitos y aspectos de toda índole relacionados con el proceso de adopción.

14. Reducción de jornada por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.



El personal del Consorcio, para atender el cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su jornada laboral sin merma retributiva, por el plazo máximo de un mes. El ejercicio de este derecho será compatible con el permiso por enfermedad grave.

15. Por hijos prematuros.

Los empleados tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias en caso de nacimiento de hijos prematuros o en que por cualquier motivo éstos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

16. Días de libre disposición.

El personal perteneciente al Consorcio de Salud tendrá derecho a disfrutar de ocho días de licencia de libre disposición por año natural. Cuando no se hayan prestado servicios todo el año, se disfrutarán los días que en proporción correspondan (1 día por cada 45 días de trabajo). El disfrute de los días de libre disposición se entenderá referido a jornadas de 7 horas.

La concesión de estos días deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, salvo supuestos excepcionales. La contestación se efectuará por escrito.

Durante el periodo vacacional, navidad y semana santa, la concesión de estos días estará supeditada a las necesidades del servicio, y siempre que se garantice el mínimo de plantilla necesario para efectuar las correspondientes prestaciones asistenciales.

Artículo 43. PERMISOS SIN RETRIBUCIÓN

Con carácter general, el personal adscrito al Consorcio de Salud podrá solicitar permisos sin retribución con un mínimo de 7 días y máximo de 3 meses por año natural. La solicitud deberá estar convenientemente motivada para valorar su posible autorización y formularse con quince días de antelación a la fecha de disfrute. El permiso podrá denegarse en caso de que no quede garantizada la buena marcha del servicio al que esté adscrito el trabajador.

Artículo 44. REDUCCIÓN DE JORNADA

El personal perteneciente al Consorcio de Salud que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, un anciano que requiera especial dedicación, discapacitado físico, psíquico o sensorial o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrá derecho a una reducción de jornada de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. Con carácter general, se concederá la parte de la jornada que le convenga a sus intereses personales, salvo que la buena marcha del servicio lo impida. Se acreditará fehacientemente la existencia de esta guarda legal mediante documento que acredite la patria potestad, tutela, curatela, condición de defensor judicial, etc...

La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con el ejercicio de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que sea objeto de reducción.

El número de reducciones de jornada concedidas en una misma Unidad, Servicio no podrá exceder del 40% de la plantilla en cada categoría profesional.

En el supuesto de nacimiento de hijos prematuros o que sigan hospitalizados después del parto, cuando se ha ejercitado la opción de interrupción del cómputo del permiso por parto hasta la fecha del alta, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, supeditada su concesión a las necesidades del servicio.

Artículo 45. EXCEDENCIAS

a) Voluntaria

El trabajador con al menos un año de antigüedad en el Consorcio tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en el consorcio y requiera igual especialidad profesional para su desempeño. El tiempo de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad.

b) Forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores desig-



nados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo, así como por la ocupación de un cargo directivo en el ámbito del Departamento responsable de Salud del Gobierno de Aragón. También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y no interrumpirá el cómputo de antigüedad.

c) Excedencia por cuidado de familiares

Con independencia del estado civil los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Esta excedencia es un derecho individual de los trabajadores. Si dos o más trabajadores del Consorcio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones del servicio.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por esta causa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho durante el primer año a la reserva de puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El reingreso deberá solicitarse en un plazo máximo de 15 días a partir del término de la excedencia concedida, transcurrido el mismo sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso, quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

d) Excedencia en caso de violencia de género.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea previsible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por seis meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Para poder pedir la excedencia por violencia de género será necesario presentar la documentación judicial o administrativa que acredite la situación de la trabajadora.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el trabajador deberá comunicar su solicitud por escrito con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que, en su caso hubiera de comenzar a surtir efectos, salvo en los casos de excedencia forzosa, por violencia de género y la de cuidado de familiar en las que el plazo mínimo para comunicar la solicitud será de quince días.

El reingreso deberá solicitarse en una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia. Transcurrido este plazo sin que el interesado hubiera presentado solicitud de reingreso quedará automáticamente extinguida la relación laboral.

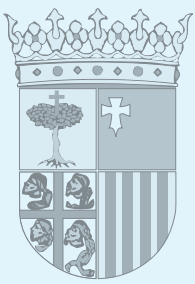
CAPITULO V. ACCIÓN SOCIAL Y OTROS BENEFICIOS

Artículo 46. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO, SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR EMBARAZO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El personal afecto al presente convenio colectivo que se encuentre en situación de IT derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o suspensión de contrato por riesgo para la lactancia natural o embarazo de riesgo, percibirá con cargo al consorcio y conjuntamente con la prestación por incapacidad temporal, un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior por contingencias profesionales, descontando la prorrata de pagas extraordinarias.

Artículo 47. INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

Cuando la IT se derive de contingencia común, la empresa complementará la prestación laboral hasta llegar al 100% de la base reguladora del mes anterior por contingencias comunes, descontando la prorrata de pagas extraordinarias.



Los beneficios regulados en este artículo y en el anterior dejará de percibirlos aquel trabajador que estando en situación de IT cometiera alguna de las irregularidades previstas legalmente que son causa de pérdida de la prestación o no siguiese correctamente los tratamientos médicos prescritos.

Artículo 48. ANTICIPOS

Se establecen como ayudas de carácter reintegrable los anticipos.

Beneficiarios: podrá solicitar anticipos reintegrables sobre sus retribuciones todos los trabajadores a los que hace referencia el artículo 1 de este convenio. No podrá solicitarlo el personal que no haya reintegrado en su totalidad los anticipos concedidos con anterioridad, ni el personal que al tiempo de solicitar el anticipo le falten diez o catorce meses para su jubilación, según solicite anticipo de una o dos mensualidades.

Cuantía: El personal contemplado en el apartado anterior tendrá derecho, a percibir como anticipo, el importe de una o dos mensualidades de las retribuciones líquidas, considerándose como tal, el importe de las retribuciones integras menos las retenciones de carácter obligatorio que se deduzcan de sus haberes. Para la determinación de las retribuciones previstas en el punto anterior, se tendrán en cuenta las de carácter fijo y periódico. En la retribución íntegra no se computarán en ningún caso las pagas extraordinarias, la productividad variable, ni las indemnizaciones ni gratificaciones que legal o reglamentariamente correspondan a los peticionarios de los anticipos.

Procedimiento: las solicitudes se formularán a través del correspondiente formulario al departamento de recursos humanos y serán aprobados por el Director Gerente del Consorcio de Salud.

Abono: Una vez resueltas favorablemente la solicitud por el Director Gerente del Consorcio, los anticipos concedidos se harán efectivos mediante transferencia bancaria en la cuenta especificada por el peticionario.

Reintegro de anticipos: tendrá que reintegrarse en diez o catorce mensualidades de sus retribuciones, según se le hubiere otorgado una o dos mensualidades de sus retribuciones. Los reintegros mensuales para su amortización se iniciarán a partir de la nómina del mes siguiente al de la percepción de los mismos, deduciéndose en nómina mediante cantidad fija e igual en cada mes, no obstante se podrá reintegrar voluntariamente en menor tiempo el anticipo recibido y liquidarlo en su totalidad dentro del plazo convenido. En este supuesto el reintegro se producirá en la cuenta bancaria del Consorcio Aragonés de Salud.

Al personal que tuviese pendiente de reintegro algún anticipo no podrá tramitarse la solicitud de excedencia voluntaria, mientras no se produzca la liquidación de anticipo.

Artículo 49. AYUDAS DE CARÁCTER NO REINTEGRABLE

Tendrán la consideración de Ayudas de carácter no reintegrable las siguientes:

- a) Ayudas de estudios para el personal
- b) Ayuda de estudios para hijos y huérfanos del personal
- c) Ayuda para atención a hijos minusválidos
- d) Ayuda por gastos de guardería
- e) Subsidio por defunción
- f) Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional
- g) Compensación de gastos extraordinarios derivados de accidentes de tráfico acaecidos en desplazamientos efectuados por razón del servicio.
- h) Aportación Plan de Pensiones.

Tendrán derecho a estas ayudas:

a) El personal que preste servicios en el Consorcio de Salud y se encuentre en situación de alta o asimilada en el momento de ocurrir el hecho causante de la ayuda, considerándose que reúne este requisito el personal que se encuentre en incapacidad temporal o disfrutando de períodos de descanso por las situaciones protegidas de maternidad, adopción y acogimiento. Asimismo el personal que se encuentre en situación de excedencia para cuidado de hijos o familiares, se le computará el primer año del periodo.

b) El cónyuge, pareja de hecho o conviviente, o hijos de cualquiera de los empleados reseñados anteriormente, cuando estos últimos, reuniendo los requisitos que se establecen en las distintas modalidades de ayudas, fallezcan encontrándose en situación de alta o asimilada, tal y como se establece en el apartado anterior, dentro del año en el que se produzca el hecho causante de la ayuda. Se considera pareja de hecho aquella que se encuentre inscrita como tal en el Registro de Parejas Estables no Casadas, y conviviente a quien presente certificado de convivencia expedido por la autoridad municipal que lo acredite. Todas las referen-



cias a hijos incluirán también a los adoptados o que se encuentren bajo tutela o acogimiento, tanto del trabajador como de su cónyuge, pareja de hecho o conviviente.

Artículo 50.—CARACTERÍSTICAS DE LAS AYUDAS

a) Ayuda de estudios para el personal

Esta ayuda tiene por finalidad el apoyo a la formación académica del personal del Consorcio de Salud cuando la misma pueda contribuir a mejorar sus conocimientos o a alcanzar su promoción profesional mediante la obtención de la titulación que se exija para el acceso a grupos del Consorcio de Salud.

Para tener derecho a esta ayuda deberá acreditarse la matriculación del empleado en centros oficiales o debidamente autorizados, en los siguientes estudios, percibiéndose las cuantías que se indican:

- Grupo Primero: 90 euros
- Educación Secundaria de Personas Adultas (ESPA)
- Preparación para la obtención del Graduado en Educación Secundaria (GES)
- Bachilleratos
- Ciclos formativos de grados medio y superior
- Acceso a la Universidad para mayores de 25 años
- Grupo Segundo: el importe del gasto abonado por el beneficiario en concepto de inscripción o matriculación hasta un máximo de 300 euros
- Estudios Universitarios que dispongan de planes de estudios que den lugar a la expedición de Títulos Universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional
- Grupo Tercero: 60 euros
- Estudios de Idiomas en centros oficiales que den lugar a la expedición de título de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional

No se concederán ayudas para Certificado de Aptitud pedagógica, pruebas de reválida o de selectividad, preparación de exámenes de ingreso u oposiciones, exámenes de fin de carrera o proyectos, estudios propios, postgrado, master y cursos de extensión universitaria, gastos de expedición de títulos académicos, estudios que no tengan duración de un curso académico completo, estudios por correspondencia salvo que dieran lugar a la expedición de títulos oficiales u homologados, cursos de doctorado.

Solamente podrá solicitarse una ayuda por empleado aunque se acredite la matriculación en más de un curso o en otros estudios diferentes.

El personal deberá acreditar encontrarse en situación de alta durante el plazo de solicitud y acreditar haber prestado servicios ininterrumpidos en el Consorcio durante un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

b) Ayuda de estudios para hijos y huérfanos del personal:

Esta ayuda se dirige al apoyo de la escolarización y los estudios de los hijos y huérfanos del personal del Consorcio de Salud, hasta los 24 años de edad inclusive, debiendo reunirse los siguientes requisitos:

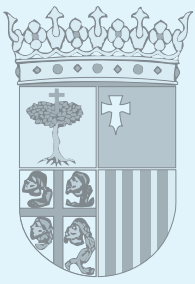
- Tener la condición de hijo o huérfano del personal del Consorcio de Salud según se establece en el artículo 49.
- No tener cumplidos los 25 años de edad a fecha 1 de septiembre del curso para el que se solicita la ayuda.

Para tener derecho a esta ayuda deberá acreditarse la matriculación en centros oficiales o debidamente autorizados, en los siguientes estudios, percibiéndose las cuantías que se indican:

- Grupo Primero: 125 euros
- Educación Infantil y Primaria
- Educación Especial
- Educación Secundaria Obligatoria
- Bachilleratos
- Ciclos formativos de grado medio y superior
- Garantía social
- Grupo Segundo: el importe del gasto abonado por el beneficiario en concepto de inscripción o matriculación hasta un máximo de 330 euros

—Estudios Universitarios que dispongan de planes de estudios que den lugar a la expedición de Títulos Universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional

No se concederán ayudas para Idiomas, Certificado de Aptitud pedagógica, pruebas de acceso o de selectividad, preparación de exámenes de ingreso u oposiciones, exámenes de fin de carrera o proyectos, cursos de postgrado, master, doctorado, títulos propios y de extensión universitaria, gastos de expedición de títulos académicos, estudios que no tengan dura-



ción de un curso académico completo, estudios por correspondencia (salvo que dieran lugar a la expedición de títulos oficiales u homologados por la administración educativa).

Solamente podrá solicitarse una ayuda por hijo aunque se acredite la matriculación en más de un curso o en otros estudios diferentes.

El personal que genere este derecho deberá acreditar encontrarse en situación de alta durante el plazo de solicitud y acreditar haber prestado servicios ininterrumpidos en el Consorcio durante un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

c) Ayudas por transporte y/o residencia en caso de estudios universitarios:

Podrán concederse ayudas cuando se cursen estudios universitarios, incluidos en el grupo segundo, en localidad distante más de 35 kilómetros del domicilio familiar y siempre que no se perciban becas o ayudas por transporte o residencia. El importe será de 250 euros.

d) Ayuda para atención a hijos minusválidos:

Esta ayuda tiene por objeto el apoyo económico a los solicitantes con hijos a su cargo afectados de una disminución física, psíquica o sensorial, con ocasión del pago de tratamiento, rehabilitación o atención especial de los mismos y no cubierto por organismos oficiales ni por entidades privadas.

Para poder acceder a estas ayudas los hijos a cargo de los solicitantes deberán estar afectados de una disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% y carecer de ingresos, rentas u otros beneficios de cualquier índole que, en su conjunto, superen el salario mínimo interprofesional anual.

El personal que genere este derecho deberá acreditar encontrarse en situación de alta durante el plazo de solicitud y acreditar haber prestado servicios ininterrumpidos en el Consorcio durante un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

El importe de esta ayuda estará en función del gasto y del índice de minusvalía que se acredite:

—Grado de minusvalía entre el 33 y el 64%: el importe del gasto abonado el año inmediatamente anterior a la solicitud con un límite máximo de 800 euros al año.

—Grado de minusvalía superior al 65%: el importe del gasto abonado el año inmediatamente anterior a la solicitud con un límite máximo de 1.200 euros

e) Ayuda por gastos de guardería:

Esta ayuda tiene por objeto compensar parte de los gastos ocasionados a los empleados del Consorcio, por la asistencia de sus hijos menores de 3 años, a guarderías infantiles o escuelas infantiles, públicas o privadas.

El concepto a subvencionar es el de asistencia, quedando expresamente excluidos de la ayuda los gastos de matrícula, reserva de plaza, comedor, transporte, seguro, material escolar y cualquier otro de naturaleza análoga. Si el menor cumple 3 años entre enero y junio se cubrirá la ayuda correspondiente a este período.

El importe de la ayuda se fija en 54 euros/mes de asistencia por cada hijo, sin que el total a percibir por cada uno supere la cantidad efectivamente abonada por dicho concepto, una vez deducida, en su caso, las ayudas percibidas, ni de 540 euros por hijo y año.

El personal que genere este derecho deberá acreditar encontrarse en situación de alta durante el plazo de solicitud y acreditar haber prestado servicios ininterrumpidos en el Consorcio durante un mínimo de diez meses inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

f) Subsidio por defunción

La finalidad de esta prestación económica, pagadera por una sola vez, es compensar los gastos causados por la defunción del personal al servicio del Consorcio al viudo/a o persona con la que conviva maritalmente, y en su defecto, el mismo subsidio se concederá a los hijos o padres del trabajador y, por este orden, siempre que estén a sus expensas, entendiéndose por este concepto cuando cada uno de ellos no percibiese retribución ni poseyera bienes, rentas u otras remuneraciones y prestaciones superiores o iguales en su cuantía al salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

El importe de la ayuda será de 21.568,98 euros.

El personal que genere este derecho deberá acreditar encontrarse en situación de alta durante el plazo de solicitud y acreditar haber prestado servicios ininterrumpidos en el Consorcio durante un mínimo de diez meses inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

g) Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional



Esta ayuda tiene por objeto prestar apoyo económico en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta del trabajador, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El beneficiario es el propio trabajador en caso de invalidez permanente absoluta derivada de A.T. o E.P. o sus herederos en caso de fallecimiento.

El importe por fallecimiento es de 28.235,77 euros y de 48.628,26 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

h) Compensación de gastos extraordinarios derivados de accidentes de tráfico acaecidos en desplazamientos efectuados por razón del servicio

Esta ayuda tiene por objeto compensar los gastos derivados de daños producidos en los vehículos particulares del personal del Consorcio de Salud por accidentes acaecidos con ocasión de los desplazamientos efectuados en el desarrollo de la prestación de servicio y dentro de la jornada de trabajo, en los términos que establece el Decreto 229/2004, de 2 de noviembre del Gobierno de Aragón («Boletín Oficial de Aragón» de 17 de noviembre) siempre que los mismos no estén cubiertos por otro sistema.

i) Aportación al Plan de Pensiones

El personal del Consorcio tendrá derecho al Plan de Pensiones en las mismas condiciones que el resto de personal que presta sus servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 51. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

a) Ayuda de estudios para el personal:

—Solicitud normalizada según modelo que se publicará anualmente

—Documento justificativo de inscripción o matriculación, acompañado del justificante del gasto abonado, debiendo adjuntar todos los recibos si el pago se efectúa fraccionadamente

—Declaración jurada de no percibir ayudas de cualquier institución pública o privada por el mismo concepto. En caso de percibir las, deberá acompañarse la documentación justificativa con indicación del importe que se percibe.

b) Ayuda por estudios de hijos o huérfanos:

—Solicitud normalizada según modelo que se publicará anualmente

—Fotocopia compulsada del Libro de Familia o, en su defecto, certificación de nacimiento o documentación justificativa del acogimiento o adopción

—Documento acreditativo de inscripción o matriculación en el centro docente, escuela técnica, facultad o colegio universitario. Para estudios incluidos en el grupo segundo se acompañará además justificante del pago abonado, debiendo adjuntar todos los recibos si el pago se efectúa fraccionadamente.

—Cuando se solicite ayudas del grupo tercero, declaración jurada de no percibir beca de transporte y/o residencia fuera del domicilio habitual, o certificado negativo del órgano competente en materia de becas o ayudas en el que se acredite que no se percibe ninguna por estos conceptos y, en todo caso, declaración jurada de no percibir ayudas por transporte y/o residencia.

c) Ayuda para atención a hijos minusválidos:

—Solicitud normalizada según modelo que se publicará anualmente

—Fotocopia compulsada del libro de familia

—Documento acreditativo de la disminución padecida por el hijo del solicitante y porcentaje de la misma, expedido por los equipos de valoración dependientes del Instituto Aragonés de Servicios sociales u órgano equivalente.

—Acreditación documental oficial que el hijo del solicitante carece de ingresos, rentas u otros beneficios económicos de cualquier índole que, en su conjunto, superen el Salario mínimo interprofesional anual.

—Factura/s que justifique la cuantía y abono del gasto correspondiente, expedidas por centros o instituciones de enseñanza o rehabilitación, así como por profesionales especializados en tratamiento, recuperación y rehabilitación de minusválidos o discapacidades.

d) Ayuda por gastos de guardería:

—Solicitud normalizada según modelo que se publicará anualmente

—Fotocopia compulsada del Libro de Familia

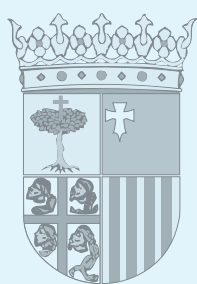
—Documento acreditativo del gasto y período de estancia, inscripción o matriculación en la guardería, centro o escuela infantil, de los hijos por los que se solicita la ayuda.

—Declaración jurada de no percibir otra ayuda para el mismo concepto e hijo para el año de que se trate, o en su caso, documentación justificativa con indicación de la cuantía.

e) Subsidio por defunción

—Solicitud normalizada según modelo que se publicará anualmente

—Fotocopia compulsada del certificado de defunción



—Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad del beneficiario y del fallecido

—Fotocopia compulsada del Libro de familia o certificado de la inscripción en el Registro de Parejas Estables no casadas. En caso de solicitarlo los hijos o padres del trabajador fallecido deberán acreditar que estaban a sus expensas y que no perciben retribución, ni poseen bienes, rentas u otras remuneraciones y prestaciones superiores o iguales en su cuantía al salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

f) Indemnización por fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional

—Solicitud normalizada según modelo que se publicará anualmente

—En caso de fallecimiento:

—Fotocopia compulsada del certificado de defunción

—Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad del beneficiario y del fallecido

—Documento acreditativo de la condición de heredero

—Fotocopia compulsada del libro de familia

—En caso de invalidez: Resolución emitida por el Instituto Nacional de Seguridad Social que acredite el reconocimiento de la Invalidez por A.T. ó E.P.

Artículo 52. PLAZOS

Del 1 de febrero al 15 de marzo, salvo para las reguladas en los apartados e) y f) del artículo anterior, que será de 2 meses desde la fecha del fallecimiento o declaración de invalidez.

Artículo 53.—LIMITACIONES

Estas ayudas estarán afectadas por las limitaciones que se deriven de la cuantía anual del Fondo de Acción Social fijada en las Leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, sin que pueda ser inferior al 1% de la masa salarial correspondiente al personal del Consorcio.

Para las ayudas de carácter no reintegrable (ayudas de estudios para personal, ayuda de estudios para hijos y huérfanos, ayuda para atención a hijos minusválidos y ayuda por gastos de guardería) se procederá a aplicar un índice reductor que será el cociente resultante de dividir la cuantía del importe total a conceder entre la cuantía anual asignada del Fondo de Acción Social para tales ayudas, si en función de las limitaciones presupuestarias establecidas en el presente artículo el importe total a conceder superase el porcentaje del presupuesto anual del Fondo de Acción Social destinado a la financiación de las mismas.

CAPITULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 54. GENERALIDADES

El Consorcio de Salud creará y promoverá una política de salud laboral, facilitando la participación de los trabajadores en ella y garantizará una formación práctica y adecuada en esta materia, así como la seguridad y salud de los trabajadores.

El Consorcio de Salud desarrollará las actuaciones reguladas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y la normativa de desarrollo

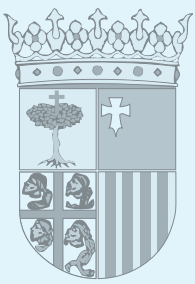
Tendrá por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Artículo 55.—VIGILANCIA DE LA SALUD

Se efectuarán los reconocimientos médicos en horas de trabajo y con la periodicidad reglamentaria a todos los trabajadores, el cual habrá de ser adecuado a las características de su puesto de trabajo.

1.—El Consorcio de Salud garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.



En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2.—Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3.—Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4.—Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su funciones en materia preventiva.

5.—En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6.—Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 56.—COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1.—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2.—Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes del Consorcio de Salud en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en el Consorcio de Salud que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos al Consorcio, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3.—El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Se podrá acordar la creación de un Comité intercentros, que tendrá las funciones que en el acuerdo se determinen.

Artículo 57. COMPETENCIAS Y FACULTADES

1.—El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

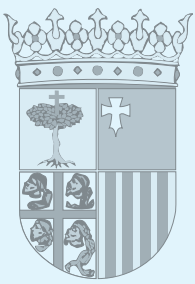
a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2.—En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.



- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.
- 3.—Coordinación de actividades entre el Consorcio de Salud y empresas externas; en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas externas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

CAPITULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58. FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección del Consorcio de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los párrafos siguientes.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará atendiendo a su importancia trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1.—Faltas Leves

- a) El incumplimiento injustificado del horario o jornada de trabajo, cuando no constituya falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada cuando no constituya falta grave o muy grave.
- c) La incorrección con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- d) El descuido o negligencia en el cumplimiento de sus funciones cuando no afecte a los servicios del Consorcio o usuarios.
- e) El descuido en el cumplimiento de las disposiciones expresas sobre seguridad y salud.
- f) El incumplimiento de sus deberes u obligaciones cuando no constituya falta grave o muy grave.
- g) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas graves.

2.—Faltas Graves

La falta de obediencia debida a los superiores.

- a) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
- b) El incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios cuando no constituya falta muy grave.
- d) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados o usuarios.
- e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo.
- f) Los daños o el deterioro en las instalaciones, equipamiento, instrumental o documentación, cuando se produzcan por negligencia inexcusable.
- g) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- h) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- i) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga más de 20 horas al mes.
- j) Las acciones y omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- k) La falta injustificada de asistencia durante más de tres días continuados, o la acumulación de cinco faltas en dos meses, computados desde la primera falta, cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La aceptación de cualquier tipo de contraprestación por los servicios prestados a los usuarios del Consorcio.
- m) La negligencia en la utilización de los medios disponibles y en el seguimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales, cuando haya información y formación adecuadas y los medios técnicos indicados, así como el descuido en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien no tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- n) El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.

ñ) Fumar en el centro de trabajo.

3.—Faltas muy Graves



- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución o al respectivo Estatuto de Autonomía en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios.
- c) El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en el Centro sanitario.
- d) El abandono del servicio.
- e) La falta de asistencia durante más de cinco días continuados o la acumulación de siete faltas en dos meses sin autorización ni causa justificada.
- f) El notorio incumplimiento de sus funciones o de las normas reguladoras del funcionamiento de los servicios.
- g) La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior directo, mediato o inmediato, emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituyan una infracción manifiesta y clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.
- h) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus funciones.
- i) La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas por el Consorcio cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.
- j) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales establecidos en caso de huelga.
- k) La realización de actuaciones manifiestamente ilegales en el desempeño de sus funciones, cuando causen perjuicio grave al Consorcio o a los ciudadanos.
- l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, cuando suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- m) La prevalencia de la condición de personal perteneciente al Consorcio para obtener un beneficio indebido para sí o para terceros, y especialmente la exigencia o aceptación de compensación por quienes provean de servicios o materiales al Consorcio.
- n) Los actos dirigidos a impedir o coartar el libre ejercicio de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los derechos sindicales.
- ñ) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o a impedir el adecuado funcionamiento de los servicios esenciales durante la misma.
- o) La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- p) El acoso sexual, cuando suponga agresión o chantaje.
- q) La exigencia de cualquier tipo de compensación por los servicios prestados a los usuarios del Consorcio.
- r) La utilización de los locales, instalaciones o equipamiento de los centros del Consorcio para la realización de actividades o funciones ajenas a dichos servicios.
- s) La inducción directa a otro u otros, a la comisión de una falta muy grave, así como la cooperación con un acto sin el cual una falta muy grave no se había cometido.
- t) El exceso arbitrario en el uso de autoridad que cause perjuicio grave al personal subordinado o al servicio.
- u) La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o establecer los medios adecuados de protección.

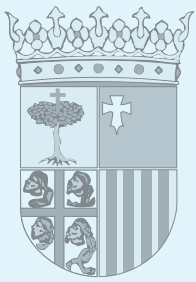
Artículo 59. RÉGIMEN DE SANCIONES

Corresponde a la Dirección del Consorcio la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al Trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

El Consorcio de Salud dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.



Artículo 60. SANCIONES

- 1.—Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal
 - b) Amonestación por escrito
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
- 2.—Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días
- 3.—Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
 - b) Despido

Artículo 61. PRESCRIPCIÓN

Las faltas prescribirán en los plazos que, a continuación se indican:

- 1.—Faltas Leves: 6 meses
- 2.—Faltas Graves: 2 años
- 3.—Faltas Muy Graves: 3 años

Las sanciones impuestas prescribirán:

- 1.—Faltas Leves: 6 meses
- 2.—Faltas Graves: 2 años
- 3.—Faltas Muy Graves: 3 años

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la fecha en que el Consorcio tuvo conocimiento de su comisión y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

CAPITULO VIII.—REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 62. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

La actividad sindical en el seno del Consorcio se desarrollará de conformidad con lo establecido en la Legislación vigente, en especial de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de Los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 63. CRÉDITO SINDICAL

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito horario que establece la legislación vigente. Para la utilización de este crédito horario, será requisito indispensable su comunicación al responsable del servicio donde trabaja y al departamento de recursos humanos con una antelación razonable. Esta comunicación previa se realizará, en lo posible con 48 horas o 72 horas en caso de ejercerlo después de fin de semana, salvo supuestos de reconocida urgencia.

Podrán acumularse en cómputo semestral las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Artículo 64. COMITÉ INTERCENTROS

El presente convenio colectivo del Consorcio de Salud, acuerda la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros cuyos miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En dicho Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

1.—Composición: el número de componente del Comité Intercentros será como máximo de trece, siendo designados sus miembros de entre los de los distintos comités de centro, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los últimos resultados electorales.

A sus reuniones podrán asistir con voz y sin voto un delegado sindical de cada uno de los sindicatos con presencia en la misma, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

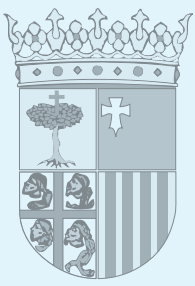
2.—Duración del mandato: será de cuatro años o hasta la realización de las próximas elecciones sindicales, de conformidad con la legislación vigente.

Sus miembros cesarán por cualquiera de las siguientes causas: fallecimiento, extinción de la relación laboral o renuncia voluntaria o baja en el sindicato a que perteneciera.

3.—Reuniones: con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos un tercio de sus componentes.

4.—Reglamento: el Comité Intercentros tendrá los derechos, facultades y funciones siguientes:

a) Conocerá los modelos de contrato previamente a la formalización de los mismos, pudiendo informar a cada trabajador sus derechos.



- b) Recibir copia básica de los contratos temporales, salvo los de alta dirección.
- c) Conocerá previamente las bases de todas las convocatorias de vacantes producidas en el Consorcio.
- d) Recibirá trimestralmente información por parte del Consorcio sobre la contratación de personal eventual e interino, así como sobre las modificaciones en la plantilla de personal indefinido y fijo.
- e) Será informado trimestralmente sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el periodo anterior, causas de las mismas y medidas adoptadas para su disminución y supresión.
- f) Se le otorgará audiencia y tendrá la posibilidad de realizar estudios y propuestas en lo relativo a cualquier posible variación general de la jornada de trabajo y horario.
- g) Se le dará a conocer los conflictos de entidad y alcance general que se susciten, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
- h) Conocerá, informará y negociará en su caso las modificaciones del modelo general de recibo de salarios.
- i) Cualesquiera otras que en función de su carácter representativo, afecten a la totalidad de los trabajadores o a estos en su conjunto aunque no incluya numéricamente a todos ellos.

Todo ello sin perjuicio de las funciones asignadas por la legislación vigente.

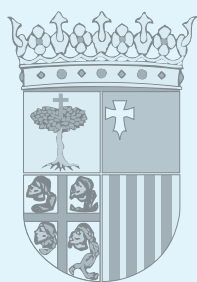
Al objeto de facilitar la labor de los delegados sindicales se cederán por parte de la empresa 400 horas anuales, a repartir entre los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

Los anexos que se unen al presente convenio forman parte del mismo y tienen fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda sin efecto el convenio colectivo de personal laboral del Consorcio Hospitalario de Jaca (BOP Huesca, número 186, de 13 de agosto de 1996)



Anexo nº 1. - TABLAS SALARIALES
1.—SALARIO BASE + PLUS DE CONVENIO

GRUPO		Total ANUAL (14 pagas)	SALARIO MENSUAL		SALARIO ANUAL	
			SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
I	LICENCIADO SANITARIO	46.185,24 €	1.893,10	1.405,84	26.503,44	19.681,80
I	LICENCIADO NO SANITARIO	33.893,20 €	1.893,10	527,84	26.503,44	7.389,76
II	DIPLOMADO SANITARIO	26.297,26 €	1.540,49	337,88	21.566,88	4.730,38
II	DIPLOMADO NO SANITARIO	26.042,00 €	1.540,49	319,65	21.566,88	4.475,12
III	TECNICO INFORMATICO	19.931,20 €	1.261,57	162,09	17.661,96	2.269,24
III	TECNICO FP	20.274,82 €	1.261,57	186,63	17.661,96	2.612,86
III	ADMINISTRATIVO	20.049,38 €	1.261,57	170,53	17.661,96	2.387,42
IV	CONDUCTOR DE INSTALACIONES	18.347,56 €	1.127,65	182,89	15.787,08	2.560,48
IV	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.442,34 €	1.127,65	118,23	15.787,08	1.655,26
IV	TELEFONISTA RECEP.	17.126,10 €	1.127,65	95,64	15.787,08	1.339,02
IV	AUXILIAR ENFERMERIA	17.351,68 €	1.127,65	111,76	15.787,08	1.564,60
V	CELADOR	16.220,14 €	970,34	188,24	13.584,72	2.635,42
V	LAVANDERA	15.798,56 €	970,34	158,13	13.584,72	2.213,84

2.—ANTIGÜEDAD

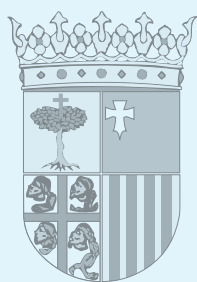
GRUPO	Valor mensual de trienio
I	43,63 €
II	34,92 €
III	26,22 €
IV	17,52 €
V	13,15 €

3.—NOCTURNIDAD y FESTIVOS

GRUPO	NOCTURNIDAD	FESTIVOS
I	44,00€	72,00€
II	33,90 €	55,04 €
III	27,60 €	43,44 €
IV	24,13 €	43,44 €
V	24,13 €	43,44 €

4.—TURNICIDAD

GRUPO	Pago mensual
II	81,94€
III	47,04 €
IV	33,38 €
V	33,38 €



5.—COMPLEMENTO JORNADA PARTIDA

GRUPO	Pago mensual
I y II	81,94€
III	47,04 €
IV	33,38 €
V	33,38 €

6.—FLEXIBILIDAD DE JORNADA

II	DIPLOMADO SANITARIO	80 €
II	DIPLOMADO NO SANITARIO	80 €
III	TECNICO INFORMATICO	65 €
III	ADMINISTRATIVO	65 €
III	TECNICO FP	65 €
IV	AUXILIAR ENFERMERIA Y CONDUCTOR INSTALACIONES	58 €
V	CELADOR	55 €

7.—COMPLEMENTO DE CENTROS

GRUPO	Pago por jornada
I	40 €
II	40 €
III	40 €
IV	40 €
V	40 €

8.—GUARDIAS

VALOR HORA DE GUARDIA PRESENCIA FÍSICA

	LABORABLE	SABADOS Y FESTIVOS
Grupo I	20 €	21 €
Grupo II	12,28 €	12,93 €

VALOR HORA GUARDIA LOCALIZADA

	Laborable	Sábado y Festivo
Grupo I personal sanitario	10 €	10,50 €
Grupo I personal no sanitario	7,80 €	8,20 €
Grupo II personal sanitario	6,14 €	6,47 €
Grupo II personal no sanitario	4,70 €	4,90 €
Grupo III	3,50 €	3,70 €
Grupo IV, V	3,10 €	3,30 €

Anexo nº 2

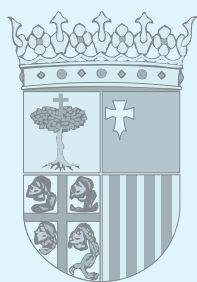
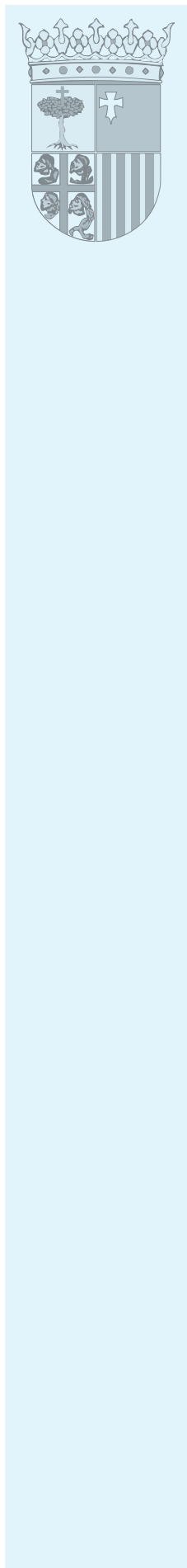


TABLA DE PONDERACIÓN DE JORNADA DESDE 1-1-2008

TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS			JORNADA	JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	LIB	TEÓRICA	REAL
0	0	228	30	8	99	1.596,00	1.596
1	1	226	30	8	99	1.592,71	1.592
2	2	224	30	8	99	1.589,41	1.588
3	3	222	30	8	99	1.586,12	1.584
4	4	221	30	8	98	1.588,59	1.587
5	5	219	30	8	98	1.585,29	1.583
6	6	217	30	8	98	1.582,00	1.579
7	7	216	30	8	97	1.578,71	1.582
8	8	214	30	8	97	1.575,41	1.578
9	9	212	30	8	97	1.572,12	1.574
10	10	210	30	8	97	1.568,82	1.570
11	11	209	30	8	96	1.571,29	1.573
12	12	207	30	8	96	1.568,00	1.569
13	13	205	30	8	96	1.564,71	1.565
14	14	203	30	8	96	1.561,41	1.561
15	15	202	30	8	95	1.563,88	1.564
16	16	200	30	8	95	1.560,59	1.560
17	17	198	30	8	95	1.557,29	1.556
18	18	196	30	8	95	1.554,00	1.552
19	19	194	30	8	95	1.550,71	1.548
20	20	192	30	8	95	1.547,41	1.544
21	21	191	30	8	94	1.549,88	1.547
22	22	190	30	8	93	1.546,59	1.550
23	23	188	30	8	93	1.543,29	1.546
24	24	186	30	8	93	1.540,00	1.542
25	25	184	30	8	93	1.536,71	1.538
26	26	182	30	8	93	1.533,41	1.534
27	27	181	30	8	92	1.535,88	1.537
28	28	179	30	8	92	1.532,59	1.533
29	29	177	30	8	92	1.529,29	1.529
30	30	175	30	8	92	1.526,00	1.525
31	31	173	30	8	92	1.522,71	1.521
32	32	172	30	8	91	1.525,18	1.524
33	33	170	30	8	91	1.521,88	1.520

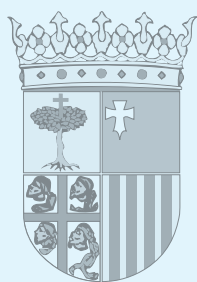


TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS			JORNADA	JORNADA
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	LIB	TEÓRICA	REAL
34	34	168	30	8	91	1.518,59	1.516
35	35	166	30	8	91	1.515,29	1.512
36	36	165	30	8	90	1.512,00	1.515
37	37	163	30	8	90	1.508,71	1.511
38	38	161	30	8	90	1.505,41	1.507
39	39	160	30	8	89	1.507,88	1.510
40	40	158	30	8	89	1.504,59	1.506
41	41	156	30	8	89	1.501,29	1.502
42	42	154	30	8	89	1.498,00	1.498
43	43	153	30	8	88	1.500,47	1.501
44	44	151	30	8	88	1.497,18	1.497
45	45	150	30	8	87	1.493,88	1.493
46	46	148	30	8	87	1.496,35	1.496
47	47	147	30	8	86	1.493,06	1.492
48	48	145	30	8	86	1.495,00	1.495
49	49	143	30	8	86	1.491,00	1.491
50	50	142	30	8	85	1.494,00	1.494
51	51	140	30	8	85	1.490,00	1.490
52	52	138	30	8	85	1.486,00	1.486
53	53	137	30	8	84	1.489,00	1.489
54	54	135	30	8	84	1.485,00	1.485
55	55	134	30	8	83	1.488,00	1.488
56	56	132	30	8	83	1.484,00	1.484
57	57	130	30	8	83	1.480,00	1.480
58	58	129	30	8	82	1.483,00	1.483
59	59	127	30	8	82	1.479,00	1.479
60	60	125	30	8	82	1.475,00	1.475
61	61	124	30	8	81	1.478,00	1.478
62	62	122	30	8	81	1.474,00	1.474
63	63	120	30	8	81	1.470,00	1.470
64	64	119	30	8	80	1.473,00	1.473
65	65	117	30	8	80	1.469,00	1.469
66	66	116	30	8	79	1.472,00	1.472
67	67	114	30	8	79	1.468,00	1.468
68	68	112	30	8	79	1.464,00	1.464
69	69	111	30	8	78	1.467,00	1.467
70	70	109	30	8	78	1.463,00	1.463
71	71	107	30	8	78	1.459,00	1.459
72	72	106	30	8	77	1.462,00	1.462
73	73	104	30	8	77	1.458,00	1.458
74	74	103	30	8	76	1.461,00	1.461
75	75	101	30	8	76	1.457,00	1.457
76	76	99	30	8	76	1.453,00	1.453
77	77	98	30	8	75	1.456,00	1.456
78	78	96	30	8	75	1.452,00	1.452



TURNO DE TRABAJO			LIBRANZAS			JORNADA TEÓRICA	JORNADA REAL
NOCHE	L.S.N.	M/T	VAC.	D.L.D.	LIB		
79	79	94	30	8	75	1.448,00	1.448
80	80	93	30	8	74	1.451,00	1.451
81	81	91	30	8	74	1.447,00	1.447
82	82	90	30	8	73	1.450,00	1.450
83	83	88	30	8	73	1.446,00	1.446
84	84	86	30	8	73	1.442,00	1.442

Durante los periodos de IT se computará, a efectos de jornada anual, el turno que efectivamente debería haber realizado el trabajador según su calendario laboral.



Anexo nº 3

Relación de personal al que resulta de aplicación el acuerdo del 12.02.07 (HAR del Pirineo)

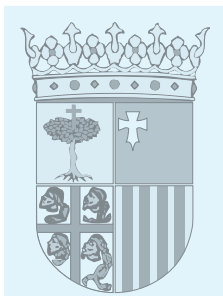
APELLIDOS Y NOMBRE	CATEGORIA
ABADIAS PUYUELO, EVA MARIA	DUE
ACIN BERNUES, RAFAEL	Celador
ACIN BRETOS, ENRIQUE	Mantenimiento
ALADREN PEREZ, BELEN	Médico Especialista
ALFONSO AGUIRAN, EDUARDO RAMON	Médico Especialista
ALIOD LATORRE, MARIA PILAR	DUE
ALMEIDA ESCARTIN, NURIA	Técnico Especialista
ALONSO OSAMBELA, MAXIMIANO	Médico Especialista
ALVAREZ IGUACEL, MARIA ANGELA	Auxiliar Administrativo
ANTON PERIAÑEZ, MARIA CARMEN	DUE
ARA ESTALLO, CONCEPCION	DUE
ARA PALACIOS, CARLOS	Celador
ARAGÜES CIRES, MARIA CARMEN	Auxiliar Enfermería
ARILLA LAPLAZA, MARIA CARMEN	DUE
ARRIBAS PLASENCIA, MARIA AFRICA	Recepcionista Telefonista
ASO FERRER, MARIA LOURDES	Auxiliar Enfermería
AZON COSCULLUELA, FRANCISCO JAVIER	Celador
BAILO GARCIA, SERGIO	Celador
BARRUTIA DE PABLO, MARIA JOSE	Auxiliar Enfermería
BENEDE BERDUN, ANTONIO GERARDO	Celador
BERGUA PAYA, MARIA TERESA	Auxiliar Enfermería
BERNUES BERNAT, ANGEL CECILIO	Celador
BESCOS BESCOS, ANA CRISTINA	DUE
BOVIO VALLES, MARIA BELEN	Técnico Especialista
CABADO SEOANE, ERMITAS	Auxiliar Enfermería
CABELLO PUCH, ANA ISABEL	Auxiliar Administrativo
CAJAL FANLO, ROSARIO	Auxiliar Enfermería
CAJAL PAULES, MARIA ROSARIO	Operaria Lavandería
CALDERON RAMIREZ, JAIME	Médico Especialista
CALVO URREA, FRANCISCO JAVIER	Celador
CALLEN GARCÍA, OSCAR	DUE
CAMPO DIVI, MARIA OROSIA	Auxiliar Enfermería
CARBALLO BARJA, MARIA CONCEPCION	Auxiliar Enfermería
CARBONELL ASO, MARIA PILAR	Auxiliar Enfermería
CARRAGAL ALCALA, ANA ISABEL	DUE
CASASUS MAZA, MARIA DE GUAYENTE	Recepcionista Telefonista
CASTAN GRACIA, ANA MARIA	Auxiliar Enfermería
CAUDILLO ARA, MARIA TERESA	Auxiliar Enfermería
CELAYA ARMISEN, MARIA PILAR	Administrativo
CHAILLOU, ALEXANDRE ALAIN	Celador
CIPRIAN SANVICENTE, MONICA	Auxiliar Enfermería
CIRES PUEYO, MARIA CARMEN	Auxiliar Enfermería
COLUMBRERE AZNAR, ISABEL	DUE
COMPAIRE ZABORRAS, Ana Isabel	Auxiliar Enfermería
CORONAS MONTORI, ANA GEMA	Auxiliar Administrativo
CORTINES FERNANDEZ, JESUS MARIA	Médico Especialista
CUADRADO MARINAS, RODRIGO	Celador
DE LA SALUD PEREZ, MONICA	Auxiliar Enfermería
DIAZ DIAZ, EVA MARIA	Auxiliar Enfermería
DUARTE HERNANDEZ, LADISLAO	Mantenimiento
EGAÑA SANCHEZ, ANA ISABEL	Auxiliar Enfermería



ESCANILLA SAMPER, MARIA PILAR	Matrona
ESCAÑO GARCIA DEL CASTILLO, FELICISIMA	Auxiliar Enfermería
ESCARTIN BUISAN, MARIA ELENA	DUE
FERNANDEZ MIMBRERA, LUISA	Operaria Lavandería
FERNANDEZ MORENO, MARIA PILAR	Recepcionista Telefonista
FRANCO ROYO, MARIA JESUS	Médico Especialista
FRIAS RAMON, MARIA PILAR	Técnico Especialista
FUMANAL SARSA, ANTONIO JAVIER	Celador
GALINDO SERRANO, IZARBE	Médico Especialista
GALVE PASTOR, ROSA MARIA	Auxiliar Enfermería
GARATE GUIASOLA, MARIA MESCAL	DUE
GARATE GUIASOLA, RAQUEL	Auxiliar Enfermería
GARCES GIL, MARIA NURIA	Auxiliar Enfermería
GARCIA ARRUEBARRENA, MARIA ISABEL	DUE
GARCIA AYUSO, SARA MARIA	Auxiliar Administrativo
GARCIA BESCOS, GRACIA PILAR	Médico Especialista
GARCIA LABAT, FRANCISCO JAVIER	Médico Especialista
GARCIA PIEDRAFITA, ROSARIO	Auxiliar Enfermería
GASCA ERCILLA, RAFAEL	Médico Especialista
GIMENEZ NAVARRO, MARIA CARMEN	Técnico Especialista
GIMENO GONZALEZ, MARINA	Médico Especialista
GONZALEZ BONET, PAZ	Auxiliar Enfermería
GONZALEZ GARCIA, CRISTINA ISABEL	Terapeuta Ocupacional
GONZALEZ GARCIA, RICARDA	DUE
GORDO ASTRAIN, BERTA	DUE
GUTIERREZ JARNE, AZUCENA	Auxiliar Enfermería
GUZMAN MENDIARA, MARIA CARMEN	Auxiliar Administrativo
HERMOSO DEL PINO, MARIA JESUS	Administrativo
HERNANDO ARDANAZ, EDUARDO	Médico Especialista
HERNANZ ARAGON, EDUARDO	Celador
HERNANZ ARAGON, JULIO	Celador
IBOR JARNE, PABLO	Celador
IGUACEL ALCAINE, ROSA MARIA	Operaria Lavandería
IGUACEL GARCIA, ANTONIO	Auxiliar Enfermería
IRALDE AGUAS, NATIVIDAD PILAR	Operaria Lavandería
IRALDE JIMENEZ, CARLOS ANTONIO	Celador
ISERN LONGARES, JUAN JOSE	Médico Especialista
IZQUIERDO GRACIA, MARIA DOLORES	DUE
JACA GARCIA, ANA ISABEL	Auxiliar Enfermería
JAL ALLUE, ANA ISABEL	DUE
JAL ALLUE, MARIA ANGELES	DUE
JARNE CAMPO, ENRIQUETA	Auxiliar Enfermería
JEGIER, MARIO ALBERTO	Médico Especialista
LACASTA ACIN, JAVIER	Auxiliar Administrativo
LACASTA CASAJUS, JOSE CARLOS	Celador
LACASTA TOYAS, MARIA DOLORES	Auxiliar Enfermería
LACASTA VIVAS, CARLOS MANUEL	Médico Especialista
LAFUENTE GRASA, MARIA PILAR	DUE
LALAGUNA BERGUA, MARIA CARMEN	DUE
LALAGUNA MOLANO, MARIA ELENA	DUE
LAPLAZA EITO, MARIA JESUS	Auxiliar Enfermería
LASTRA FERNANDEZ, AMAYA	Auxiliar Enfermería
LATAS ERDOCIAN, MARIA ANTONIA	DUE
LOPE PIEDRAFITA, GEMA	DUE
LORENZO REINE, MARIA PILAR	Auxiliar Enfermería



MAÑEZ PEREZ, MARIA CONCEPCION	Administrativo
MARCO BELLIDO, CONCEPCION	Auxiliar Enfermería
MARIN BRAVIZ, SILVIA	DUE
MARINAS PEREZ, MARIA CARMEN	Auxiliar Administrativo
MAS FORTUÑO, MARIA ISABEL	DUE
MAYOR GRACIA, ANA MARIA	Operaria Lavandería
MEDRANO LOPEZ, MARIA ERIKA	Médico Especialista
MENE ESTER, ROSA BLANCA	Auxiliar Enfermería
MERINO LABORDA, MARIA TERESA	Médico Especialista
MIGUEL ESTRADA, ADORACION	Auxiliar Enfermería
MIRO RIBERA, LIDIA	DUE
MOLINOS LAZARO, JORGE	Médico Especialista
MORALES CACERES, MARIA ISABEL	Auxiliar Enfermería
MORAN MATEOS, MARIA ANTONIA	Auxiliar Enfermería
MORLANES NAVARRO, MARIA TERESA	Médico Especialista
MUÑOZ GONZALEZ, MARIA PILAR	Auxiliar Enfermería
MUÑOZ GONZALEZ, YOLANDA	Auxiliar Enfermería
MUÑOZ MORER, PATRICIA	Auxiliar Enfermería
MUR MARCUELLO, MIGUEL ANGEL	Celador
NAGER ROYO, ANA ISABEL	Auxiliar Enfermería
NARRO CACHAY, VICTOR HUMBERTO	Médico Especialista
NAVARRO ESCOLANO, MARIA TERESA	Auxiliar Enfermería
NIETO GARCIA, MARIA PILAR	Auxiliar Enfermería
ORELLA DE ANITUA, ESPERANZA	Auxiliar Enfermería
PEREZ RETA, BEATRIZ	DUE
PINILLA BALLESTIN, MARIA PILAR	Auxiliar Enfermería
PRADAS SANZ, MARIA SUSANA	DUE
PRAT OZCOZ, MARIA ANGELES	DUE
PRIETO SATURNINO, MAGDALENA	Auxiliar Enfermería
PUERTOLAS BENEDE, MANUEL	Mantenimiento
PUEYO BELIO, SARA	Auxiliar Enfermería
PUEYO MORLANS, ANA ISABEL	Auxiliar Enfermería
QUINTERO ARA, CRISTINA MARIA	DUE
RAMON HENARES, ESPERANZA	Auxiliar Enfermería
ROCA CAMPO, MIRIAN	Técnico Especialista
ROCAMORA BONIS, BEATRIZ	Técnico Especialista
ROS SANZ, MARIA VICTORIA	Médico Especialista
ROSIQUE HERNANDEZ, MARIA CARMEN	Auxiliar Enfermería
RUBIO GIMENEZ, ISABEL	DUE
SALDAÑA CARDIEL, FIDEL	Médico Especialista
SAN GUMERSINDO LACASA, SERGIO	Fisioterapeuta
SANCHEZ ANTEQUERA, ANA BELEN	Auxiliar Enfermería
SANCHEZ ESCARTIN, MARIA BEGOÑA	DUE
SANCHEZ GRASA, MARIO	Celador
SANZ ARA, ROBERTO	Fisioterapeuta
SANZ CLARACO, JOSE LUIS	Celador
SANZ MARCOS, MARIA ELENA	DUE
SANZ VILLANUA, ANA ISABEL	DUE
SANZ VILLANUA, NURIA CARLOTA	DUE
SARASA CALVO, ALICIA	Auxiliar Enfermería
SESE OLIVAN, ELENA EMILIA	Auxiliar Administrativo
SOLANO DE EYTO, ANA MARIA	DUE
SUAREZ SAN MARTIN, MARIA ANGELES	Médico Especialista
TORRE GONZALEZ, MARIA LOURDES	Auxiliar Enfermería
TORREJON GALVE, DAVID	Celador



TORRES PEREZ, ALFONSO FRANCISCO	Fisioterapeuta
TORRONTERA DONCEL, MARIAN	Auxiliar Enfermería
TORRONTERA GIMÉNEZ, MARIA PILAR	Auxiliar Enfermería
TROBAJO NAVARRO, SILVIA	Técnico Especialista
TUTOR MONGE, MARIA EUGENIA	Auxiliar Enfermería
VAL LANCETA, MARIA CARMEN	Auxiliar Enfermería
VAZQUEZ ELIZARI, BLANCA IZASKUN	Auxiliar Enfermería
VAZQUEZ RUEDA, ENCARNACION	Auxiliar Enfermería
VIÑAS BUIL, MARÍA JOSÉ	Farmacéutica
ZAMBRANO RODRIGUEZ, HECTOR ANGELINO	Médico Especialista
ZAMORA GIL, MARIA	DUE

Anexo nº 4
**SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL
 DEL CONSORCIO DE SALUD**

1.—PRINCIPIOS RECTORES

El Consorcio de Salud deberá fomentar e impulsar el desarrollo profesional de sus empleados como medida orientada a proporcionar una asistencia sanitaria de calidad, para lo cual, el sistema de incentivación, promoción y reconocimiento del desarrollo profesional que se establece ha de:

- Facilitar y establecer los mecanismos necesarios de promoción que permitan reconocer la contribución que realizan los profesionales a la mejora de su:
 - Experiencia y competencia profesional.
 - Compromiso con la organización en la que prestan sus servicios
 - Motivación, espíritu de superación y aprendizaje permanente.
 - Contribuir en todo momento a potenciar la cultura y el modelo organizativo de cada institución, establecimiento o centro sanitario, logrando la implicación y el compromiso de los profesionales con la misma.
 - Permitir adecuar las aspiraciones y expectativas de desarrollo profesional de los profesionales a las necesidades del sistema sanitario público de la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - Premiar el valor añadido, de manera que el horizonte profesional no termine en el cumplimiento de los mínimos exigidos por la organización y la propia profesión respecto al desarrollo del trabajo.

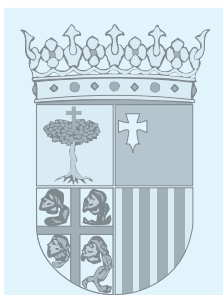
2.—ÁMBITO

Podrá participar en el sistema de desarrollo profesional el personal del Consorcio de Salud con relación laboral indefinida y que cuente con cinco años, al menos, de ejercicio profesional en la categoría.

3.—CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

El desarrollo profesional es:

- 3.1 Voluntario: El profesional participará voluntariamente en el sistema, tanto en el acceso como en los cambios de nivel por lo que en ningún caso tendrá carácter obligatorio.
- 3.2 Personal: El desarrollo profesional representa el reconocimiento personal y la trayectoria profesional que realiza cada persona sin que implique un cambio en el puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolle.
- 3.3 Evaluable: Los méritos profesionales tendrán que ser constatados y evaluables. La evaluación, dependiendo de la tipología y cultura de cada centro, y de las peculiaridades de cada grupo profesional, considerará los siguientes ámbitos, en relación a los objetivos y proyectos de cada institución:
 - Progreso en la competencia profesional
 - Compromiso con la organización.
 - Compromiso con la innovación y con la mejora continua de la calidad
- 3.4 Gradual en el tiempo: El desarrollo profesional ha de permitir, motivar y estimular la progresión ascendente de cada persona a lo largo de toda su trayectoria profesional en unos periodos fijos y previamente estipulados.
- 3.5 Irreversible: El reconocimiento de los Niveles Primero, Segundo y Tercero será irreversible. Tampoco será posible el descenso de Nivel una vez que el profesional haya cumplido los 60 años de edad.



En los demás supuestos, podrá producirse el descenso hasta el Tercer Nivel, en caso de no mantenimiento por el profesional de los requisitos exigidos para el acceso al Nivel Cuarto, una vez transcurridos los plazos establecidos para ello.

3.6 Retribuido por niveles: Las aportaciones individuales y la orientación que realicen los profesionales hacia la excelencia deberán ser compensadas económicamente de forma creciente estableciéndose un complemento retributivo específico para cada nivel.

3.7 Reconocedor de los méritos de los profesionales: El desarrollo profesional es un elemento de motivación y el reconocimiento de las aportaciones que los profesionales hacen al sistema público de salud, referente a conocimientos, experiencia en la actividad desarrollada, compromiso con la organización, formación y calidad.

3.8 Diferenciador del desarrollo jerárquico, individualizado y compatible: El desarrollo profesional es independiente de la carrera de gestión, pero compatible con ella.

El personal que desempeñe puestos de carácter directivo en el Consorcio de Salud podrá solicitar el acceso a los distintos niveles de desarrollo profesional.

Serán objeto de evaluación los mismos aspectos que los establecidos para el resto del personal en su correspondiente modalidad, a excepción de la correspondiente a la actividad profesional, evaluándose, en su lugar, el desempeño del puesto de carácter directivo.

Durante el tiempo de desempeño de un puesto de carácter directivo será computable a los efectos de totalizar los períodos de permanencia establecidos para obtener el primer nivel o para acceder a los niveles superiores.

4.—RETRIBUCIONES SEGÚN NIVEL

Cada nivel de desarrollo profesional será retribuido con un complemento anual, que será abonado mensualmente, teniendo en cuenta que sólo podrá retribuirse a cada profesional por uno de los niveles.

Los importes del Complemento de Desarrollo, para cada uno de los niveles y categorías profesionales, son los siguientes:

NIVEL	I	II	III	IV
Licenciados Sanitarios	3.600	7.000	10.000	12.500
Diplomados Sanitarios	2.520	4.900	6.700	8.400
Resto Grupo I	2.550	4.950	6.970	8.800
Resto Grupo II	1.860	3.610	5.360	6.760
Grupo III	1.430	2.780	4.120	5.210
Grupo IV	1.250	2.420	3.590	4.530
Grupo V	1.170	2.270	3.380	4.260

4.1 Efectos económicos de la implantación del sistema

4.1.1.—Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de desarrollo Profesional para Licenciados y Diplomados Sanitarios serán los siguientes:

—El Primer Nivel será remunerado en su totalidad desde el 1 de julio de 2008 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Segundo Nivel será remunerado desde el 1 de julio de 2008 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel. No obstante, el 35 % de la diferencia entre los importes percibidos entre los niveles Segundo y Primero se hará efectivo en una paga única a percibir en el mes de enero de 2009.

—El Tercer Nivel será remunerado desde el 1 de enero de 2009 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel. No obstante, el 50 % de la diferencia entre los importes percibidos entre los niveles Segundo y Tercero se hará efectivo en una paga única a percibir en el mes de enero de 2010.

—El Cuarto Nivel será remunerado desde el 1 de enero de 2010 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

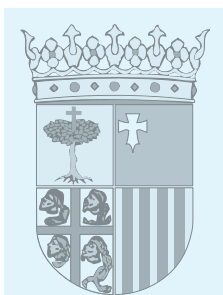
4.1.2.—Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de desarrollo Profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Consorcio de Salud, serán los siguientes:

—El Primer Nivel será remunerado desde el 1 de julio de 2008 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Segundo Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2009, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Tercer Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2010 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Cuarto Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2011 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.



4.2 Fase inicial de implantación del sistema

4.2.1.—Con carácter excepcional y por una sola vez, en las fechas señaladas en el punto anterior se reconocerá, a los profesionales que en ese momento se hallen dentro del ámbito de aplicación del sistema, el Primero, el Segundo o el Tercer Nivel de desarrollo que corresponda a la antigüedad que tengan reconocida.

Por tanto, a dichos profesionales no les será exigido el requisito de haber obtenido, con carácter previo a la solicitud de acceso a cada uno de los Niveles citados, el Grado de acreditación de competencias establecido para cada Nivel de desarrollo a que se hace referencia en el apartado 5.1.3 del Modelo, ni les será aplicable el sistema de evaluación previsto para el acceso a cada uno de los Niveles de desarrollo.

4.2.2.—El acceso al Cuarto Nivel por los empleados que cuenten con la antigüedad mínima exigida, podrá ser solicitado durante la fase de implantación sin necesidad de cumplir el requisito de permanencia de 7 años en el Tercer Nivel, si bien sólo será reconocido previa superación de la correspondiente evaluación.

4.2.3.—Aquellos profesionales a que se refiere el apartado 4.2.1 anterior, que accedan a un determinado nivel por antigüedad, podrán utilizar todos los méritos acumulados a lo largo de su vida profesional para acceder al nivel siguiente.

5.—DESARROLLO DEL MODELO

5.1 Características de los niveles

5.1.1.—Estructura por niveles

El desarrollo profesional se articulará en 4 niveles más un nivel de entrada. Cada nivel definirá el grado de excelencia alcanzado en el desarrollo profesional. Los profesionales tendrán derecho a hacer constar públicamente el grado de desarrollo profesional que tengan reconocido.

5.1.2.—Denominación de los niveles

Los niveles establecidos se denominan según se describe a continuación:

NIVEL
Nivel de Entrada
Primer Nivel
Segundo Nivel
Tercer Nivel
Cuarto Nivel

5.1.3 Sistemática de acceso y cambio de nivel

El desarrollo profesional es de acceso voluntario y ha de ser solicitado personalmente por el interesado, tanto en lo referente al acceso al sistema como al cambio de Nivel.

Durante el segundo y el último trimestre del año se podrán presentar las solicitudes de cambio de nivel, computándose los requisitos y méritos definidos hasta el último día anterior a la finalización del plazo de presentación estipulado.

Cuando haya permanecido el tiempo mínimo en el nivel requerido para acceder al siguiente, el profesional podrá presentar su solicitud de ascenso. A tal efecto serán computados los requisitos y méritos adquiridos hasta la fecha que figure en el sello de registro de entrada de dicha solicitud.

Para poder acceder a un nivel superior, además de reunir los requisitos de tiempo definidos para cada uno de los niveles, los profesionales deberán superar las evaluaciones correspondientes a los méritos exigibles para cada nivel.

Una vez acreditado un cambio de nivel, el abono de las cantidades correspondientes al nivel evaluado tendrá efecto a partir del 1 de julio ó del 1 de enero siguientes a la fecha de solicitud.

La permanencia mínima por nivel para optar a uno superior será la siguiente:

NIVEL	PERMANENCIA EN EL NIVEL	ANTIGÜEDAD DE ACCESO AL NIVEL
Nivel de Entrada	5 años	-
Primer Nivel	5 años	5 años
Segundo Nivel	5 años	10 años
Tercer Nivel	7 años	15 años
Cuarto Nivel	-	22 años

A estos efectos, será computable el tiempo de permanencia acreditada dentro de cada grupo de clasificación del personal del Consorcio de Salud, y en las condiciones requeridas



en cualquier entidad de carácter público de cualquier comunidad autónoma del Estado Español o la Unión Europea.

Los servicios prestados en un grupo profesional diferente a aquel desde el que se participa serán computados, conforme a la siguiente ponderación:

- 60% si los servicios se prestaron en un grupo profesional inmediatamente inferior o superior al que se participa
- 50% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en dos grupos profesionales al que se participa
- 40% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en tres grupos profesionales al que se participa
- 30% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en cuatro grupos profesionales al que se participa

Asimismo, será computable todo el tiempo de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares, los seis primeros meses de excedencia por motivo de violencia de género, los periodos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, el permiso por maternidad, adopción o acogimiento, paternidad y el resto de permisos con sueldo y el tiempo como liberado o dispensado sindical en el ámbito del Consorcio de Salud.

En todos los niveles será posible el mantenimiento por un periodo de tiempo indefinido y superior a los periodos mínimos de permanencia en cada nivel; no obstante, para mantenerse en el Nivel Cuarto será condición indispensable obtener la recertificación para el nivel, que deberá ser obtenida en el plazo de nueve años a contar desde que se hubiese obtenido dicho nivel.

Se exceptúan de lo anterior los profesionales acogidos al régimen transitorio de implantación del sistema y aquellos que hayan cumplido los 60 años de edad.

5.2 Desarrollo profesional en situación de promoción interna

El personal en situación de promoción interna temporal percibirá, en su caso, el complemento que tenga reconocido en su categoría de origen, siendo los servicios prestados en esa situación evaluables para el acceso a un nuevo nivel de carrera en su categoría de origen.

En el supuesto de que un profesional del Consorcio de Salud promocióne, con carácter definitivo, a otra categoría del mismo grupo profesional se procederá a homologar su nivel, asignándole el mismo nivel que tuviera reconocido en su categoría de origen, y continuará percibiendo el complemento correspondiente a dicho nivel, pudiendo optar a los siguientes niveles en la nueva categoría.

En el supuesto de que un profesional del Consorcio de Salud promocióne, con carácter definitivo, a otra categoría de grupo profesional superior continuará percibiendo el complemento que tenga reconocido en la categoría de origen, hasta que alcance el primer nivel en la nueva categoría. A partir de ese momento, su complemento será el que venía percibiendo, incrementado en el importe resultante de la diferencia entre las cuantías de los niveles homónimos reconocidos en ambas categorías.

En todo caso, para el reconocimiento de los niveles en la nueva categoría serán evaluables los servicios prestados en esta categoría en situación de promoción interna temporal.

6.—FACTORES DE EVALUACIÓN

6.1 Licenciados y diplomados sanitarios

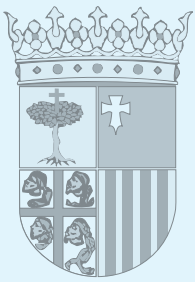
El sistema de evaluación para el acceso a los diferentes Niveles está basado en 5 factores los cuales agrupan los diferentes elementos a valorar:

- Factor I: Actividad asistencial
- Factor II: Compromiso con la organización
 - Implicación en el desarrollo organizativo
 - Implicación en el desarrollo científico profesional
 - Implicación en la gestión
- Factor III: Formación
 - Formación continuada y formación complementaria
- Factor IV: Docencia
 - Docencia práctica, de postgrado, formación continuada o MIR
- Factor V : Investigación
 - Participación en proyectos de I+D+I

6.2 Profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios.

El sistema de evaluación para el acceso a los diferentes Niveles está basado en 3 factores los cuales agrupan los diferentes elementos a valorar:

- Factor I: Actividad profesional
- Factor II: Compromiso con la organización



—Factor III: Formación, Docencia e Investigación.

7.—SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN

La evaluación de los méritos de los profesionales se efectuará desde 3 niveles bien diferenciados:

7.1 Autoevaluación

Será el elemento procedimental básico, dando plena cabida y consideración a la opinión de los propios profesionales, quienes recopilarán y aportarán la documentación justificativa de los méritos adquiridos en su desarrollo profesional, según los indicados Factores de Evaluación y sus baremos.

7.2 Comisión Evaluadora del Consorcio de Salud

En el Consorcio de Salud, se constituirá una Comisión Evaluadora por cada grupo profesional, nombrada por la Gerencia del Consorcio, que desarrollará las siguientes funciones:

- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los diferentes niveles, excepto el nivel de entrada.
- b) Verificar el cumplimiento de los requisitos de antigüedad y permanencia en el nivel anterior exigibles a los solicitantes
- c) Valorar los méritos de los profesionales que pretendan acceder a los diferentes niveles, a partir de la autoevaluación presentada, y resolver las eventuales discrepancias entre esta última y la valoración de la Dirección del Consorcio.
- d) Proponer a la Gerencia del Consorcio el reconocimiento o la denegación del nivel solicitado.

Los miembros de la Comisión de Evaluación, nombrados para representar legalmente a los profesionales, serán, siempre que sea posible, de la misma o superior titulación y nivel de desarrollo profesional al que aspiren los evaluados. No obstante, este último requisito no será exigible hasta que se halle totalmente implantado el sistema.

Los componentes de la Comisión de Evaluación estarán obligados a guardar discreción sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

Su composición será la siguiente:

- 4 profesionales designados por la Gerencia del Consorcio de Salud, uno de los cuales actuará como Presidente
- 1 profesional designado por el Departamento de Salud
- 1 profesional designado por cada organización sindical presente en el Comité Intercentros.

7.3 Comisión de Seguimiento y Garantías

Se crea una comisión paritaria de seguimiento entre el Consorcio de Salud y los sindicatos presentes en el Comité Intercentros firmantes del presente Convenio, con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación del desarrollo profesional.

7.4 Sistemática de evaluación del desarrollo profesional

Una vez solicitada por el profesional el ascenso de nivel, la Comisión Evaluadora valora los méritos aportados por este.

La Comisión Evaluadora emitirá un informe vinculante de conformidad o disconformidad con el acceso al nivel superior, el cual será enviado a la Gerencia del Consorcio que dictará la oportuna resolución.

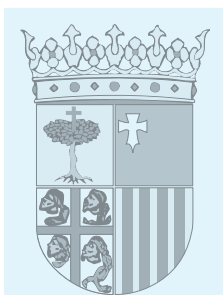
En caso de disconformidad con el acceso al nivel superior, el Gerente del Consorcio resolverá denegando el acceso al nivel solicitado.

En caso de denegación del acceso a un determinado nivel, el interesado podrá dirigirse a la Comisión Evaluadora, solicitando la revisión de su evaluación. Una vez efectuada la revisión, la Comisión Evaluadora emitirá un nuevo informe vinculante, de conformidad o disconformidad, que será remitido a la Dirección del Consorcio de Salud, para la Resolución definitiva.

Independientemente de la decisión adoptada por la Comisión Evaluadora y en el supuesto de que el profesional afectado entendiera que la decisión no haya estado lo suficientemente motivada, o no se ajusta a los criterios establecidos y a la legalidad, o la considera basada en razones discriminatorias prohibidas, podrá acudir a la Jurisdicción Ordinaria, previa la interposición de los recursos administrativos que resulten procedentes.

8.—VALORACIÓN Y PESO ESPECÍFICO DE CADA UNO DE LOS FACTORES PARA LOS DISTINTOS NIVELES

8.1 Licenciados y diplomados sanitarios



La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

A cada factor se le asignará un peso específico diferente para cada nivel a tenor de las características deseables de cada uno de ellos.

Para poder acceder a un nivel determinado se deberá cumplir con un porcentaje mínimo de puntos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los puntos asignados al mismo, no se tendrá en cuenta este excedente. No obstante, los méritos no tenidos en cuenta en la fase transitoria de implantación serán valorados para el acceso ordinario a los siguientes niveles.

LICENCIADOS SANITARIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad asistencial	70	65	60	58
% Compromiso con la organización	16	18	22	22
% Formación	10	9	6	4
% Docencia	2	4	6	8
% Investigación	2	4	6	8
% Puntos para ascender de nivel	60	65	72	78
Competencias	Avanzado	Experto	Excelente	Excelente

DIPLOMADOS SANITARIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad asistencial	70	65	60	58
% Compromiso con la organización	16	18	22	22
% Formación	10	9	6	4
% Docencia	2	4	6	8
% Investigación	2	4	6	8
% Puntos para ascender de nivel	60	65	72	78
Competencias	Avanzado	Experto	Excelente	Excelente

8.2 Profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios

La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

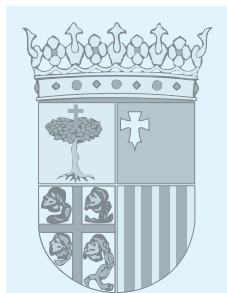
A cada factor se le asignará un peso específico diferente para cada nivel a tenor de las características deseables de cada uno de ellos.

Para poder acceder a un nivel determinado se deberá cumplir con un porcentaje mínimo de puntos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los puntos asignados al mismo, no se tendrá en cuenta este excedente.

GRUPO DE LICENCIADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	20	20	20	20
% Formación, Docencia e Investigación	15	15	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	20	20	20	20
% Formación, Docencia e Investigación	15	15	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	20	20	20	20
% Formación, Docencia e Investigación	15	15	20	20
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70



GRUPO DE TÉCNICOS SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	15	15	15	15
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	65	65	60	60
% Compromiso con la organización	15	15	15	15
% Formación, Docencia e Investigación	20	20	25	25
Mínimo puntos para ascender de nivel	55	60	65	70

GRUPO DE TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	15	15	15	15
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

GRUPO DE OTROS PROFESIONALES DE GESTIÓN Y SERVICIOS				
	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
% Actividad profesional	75	75	75	75
% Compromiso con la organización	10	10	10	10
% Formación, Docencia e Investigación	15	15	15	15
Mínimo puntos para ascender de nivel	60	60	60	60

9.—MÉRITOS A EVALUAR PARA CADA FACTOR

9.1 Licenciados y Diplomados sanitarios

9.1.1.—Factor I: Actividad asistencial

En este factor se valorarán los resultados de la actividad asistencial. Los criterios de evaluación contemplarán en la medida de lo posible los resultados individuales o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos de la Unidad al que esté adscrito, en lo referente al volumen de actividad desarrollada y a mejora continua de la prestación del servicio.

9.1.2.—Factor II: Compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones del profesional que expliciten de qué manera sus conocimientos y habilidades son puestas al servicio del Sistema de Salud de Aragón para la consecución de los objetivos de este último: grupos de trabajo, proyectos de mejora, elaboración de protocolos, actividades de responsabilidad directiva, etc.

Estas actuaciones se dividen en tres grupos:

9.1.2.1 Implicación en el desarrollo organizativo

Los criterios de evaluación contemplarán la actitud, disponibilidad y participación del profesional respecto a todas aquellas actividades que afecten a la gestión organizativa asistencial de la institución (participación en la creación de procesos de mejora, participación en comisiones y en grupos de trabajo relacionados con el desarrollo organizativo)

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa y será efectuada según corresponda a cada categoría por la Dirección Asistencial o la Dirección de Enfermería del Consorcio que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.1.2.2 Implicación en el desarrollo científico profesional

Los criterios de evaluación contemplarán la actitud, disponibilidad y participación del profesional respecto a todas aquellas actividades que afecten a la mejora en su medio asistencial como son la participación en la creación de protocolos, guías de buena praxis y productos MBE (Medicina basada en la evidencia) o EBE (Enfermería basada en la evidencia) en general, participación en comisiones y grupos de trabajo relacionados con la calidad y la actividad asistencial, y aportaciones a las relaciones con otras instituciones y/o ámbitos asistenciales.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por el responsable asistencial directo que comunicará el resultado al profesional evaluado.



9.1.2.3 Implicación con la gestión

Se valora la actividad en puestos directivos (directores, subdirectores, coordinadores, supervisores...) o como responsables de gestión (responsables de calidad, de formación...) y la participación en proyectos de gestión clínica.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por el responsable directo que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.1.3.—Factor III: Formación

Se valora la formación recibida por el profesional, con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas con el objetivo de incorporar los avances científicos y tecnológicos a su actividad asistencial y/o de gestión.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

9.1.4.—Factor IV: Docencia

Los criterios de valoración contemplarán la docencia impartida por el profesional en la práctica diaria o de forma reglada como Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas...

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

9.1.5.—Factor V: Investigación:

Los criterios de valoración contemplarán la participación investigadora del profesional en publicaciones, ponencias, comunicaciones, proyectos de investigación con financiación externa o cualquier otro proyecto aprobado por la Comisión de Investigación de la Institución.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

9.1.6.—Se creará un grupo de trabajo que estudiará los factores correctores a introducir para cada ítem en los distintos ámbitos

9.2. Profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios.

9.2.1.—Factor I: Actividad profesional

En este factor se valorarán los resultados de la actividad profesional. Los criterios de evaluación contemplarán, en la medida de lo posible, los resultados de su desempeño profesional individual, o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos del Centro, o Unidad al que esté adscrito, a través de la evaluación de sus habilidades y actitudes.

9.2.2.—Factor II: Compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones del profesional que expliciten de qué manera sus conocimientos y habilidades son puestas al servicio del Sistema Sanitario Público de Aragón para la consecución de los objetivos de este último: grupos de trabajo, grupos o proyectos de mejora, participación en comisiones, elaboración de protocolos, actividades de responsabilidad directiva, etc.

Se valora la actividad en puestos directivos (directores, subdirectores...) o como responsables de gestión (jefes de servicio, sección, grupo, equipo, coordinadores, supervisores...) así como la participación en proyectos de gestión.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por la Comisión Evaluadora del Consorcio que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.2.3.—Factor III: Formación, Docencia e Investigación

Se valora la formación recibida por el profesional, con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas con el objetivo de incorporar los avances científicos, tecnológicos o de conocimiento en general a su actividad profesional y/o de gestión.

Los criterios de valoración contemplarán la docencia impartida por el profesional en la práctica diaria como difusión del conocimiento técnico y organizativo o de forma reglada como Doctorados, Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas, etc....

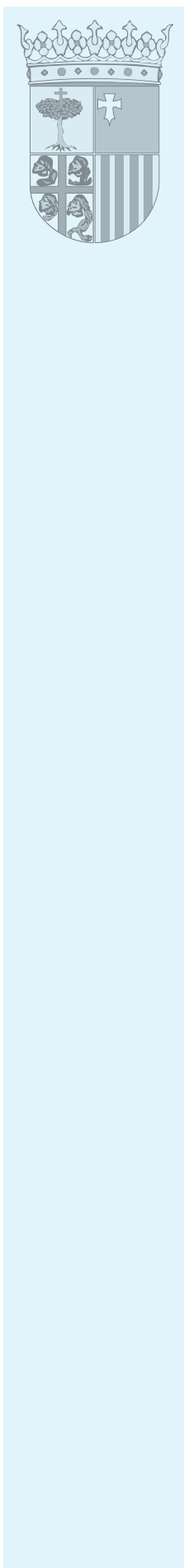
Se valorarán los proyectos de investigación, la posesión de tesis doctorales, y aquellos factores de investigación que se determinen por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

10.—BAREMOS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN

1.—LICENCIADOS SANITARIOS.

1.1 Principios Básicos



1.—Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder al Desarrollo profesional como son el título de licenciado y el de especialista.

2.—El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3.—Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4.—Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y el momento en el que se opte al siguiente y no aquellos acumulados en el total del Desarrollo Profesional, a excepción de aquellos adquiridos en el momento de la puesta en marcha de la Desarrollo Profesional, los cuales sí son acumulables.

1.2 Valoración de la «Actividad asistencial»

Se efectuará:

—Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.

—Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Unidad. La Comisión Evaluadora seleccionará los objetivos y la ponderación de éstos que se tomarán en consideración para realizar esta valoración.

—Será lo más individualizada posible y su valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado (Escala Likert). En su defecto, se acudirá a la evaluación por parte de la Comisión Evaluadora, que establecerá el grado de participación del profesional en la consecución de los objetivos. Para ello, para cada profesional, se multiplicará el resultado de la Unidad por un factor que mide su grado de contribución a la consecución de los objetivos. Este factor será definido por el superior jerárquico y oscilará entre 0 y 2 siendo 2 el nivel de máxima contribución. La suma de todos los factores asignados a los profesionales será igual al número de profesionales evaluados.

—La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

—Los profesionales deberán conocer con antelación los objetivos que hayan de ser evaluados

1.3 Valoración del «Compromiso con la organización»

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

—A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

Basada en la evaluación de la Dirección Asistencial del Consorcio, el responsable asistencial directo o el inmediato superior

Será individualizada.

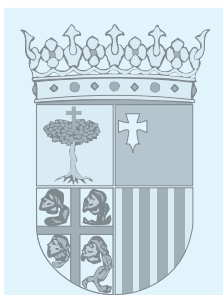
Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
Implicación en el desarrollo organizativo	
Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización	20 puntos/responsabilidad/año
Participante en grupos de trabajo relacionados con la organización	10 puntos/grupo/año
Responsable del diseño de proyectos	40 puntos/proyecto
Participante en el diseño de proyectos	20 puntos/ proyecto/año
Implicación en el desarrollo científico profesional	
Participante en actividades de acreditación	0,6 puntos/curso
Responsable de la elaboración de guías de práctica clínica.	60 puntos/año
Responsable de la elaboración de protocolos.	40 puntos/año
Participante en la elaboración de guías de práctica clínica.	40 puntos/año
Participante en la elaboración de protocolos.	20 puntos/año
Participante en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos	5 puntos/participación/año
Ponente en Sesiones clínicas	2 puntos/sesión
Implicación con la gestión	
Ejercicio de puestos directivos de coordinación y de supervisión	20 puntos/ año
Actividades de responsabilidad directa y de gestión	4 puntos/ año
Participante en proyectos de gestión clínica	4 puntos/ proyecto

1.4 Valoración de la «Formación»

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.



—A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

—Será individualizada.

Se valorará:

—Doctorado.

—Licenciaturas o Diplomaturas, maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud así como otras licenciaturas o diplomaturas.

—Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad que tengan relación directa con ciencias de la salud. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.

—Cursos o estancias de perfeccionamiento directamente relacionados con la especialidad o con el desarrollo profesional autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CC.AA., universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación General de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.

—Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas

—Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional o con los objetivos de la organización

—Cursos incluidos dentro del programa de formación continuada, del programa Focuss o similares.

—Cursos de idiomas certificables oficialmente.

—Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.

—Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.

—Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

FORMACIÓN		
Formación complementaria		
Doctorado	30 puntos/unidad	
Otras licenciaturas o Diplomaturas de Ciencias de la Salud	30 puntos/unidad	
Otras licenciaturas o Diplomaturas	15 puntos/unidad	
Maestrías	15 puntos/unidad	
Postgrados	15 puntos/unidad	
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos de Informática	0,20 puntos/hora	
Cursos de Salud Laboral	0,20 puntos /hora	
Formación continuada		
Acreditada	3 Puntos por crédito asignados	
No acreditada	0,25 puntos/hora	
Focuss	Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora	
Estancias de formación autorizadas por el Centro	10 puntos/ mes o parte proporcional (máx. 15 P.)	

1.5 Evaluación de la «Docencia impartida»

Se efectuará:

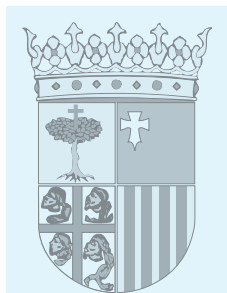
—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos no debiendo superar cada apartado el porcentaje señalado.

—A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

—Basada en la autobaremación.

—Será individualizada.

Se valorará:



–Docencia pregrado: En este caso se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

–Docencia postgrado: Se puntuará la docencia MIR y otras residencias oficiales. Para poder impartir esta docencia se deberá estar acreditado como Jefe de Estudios de Centros Hospitalarios o Tutor MIR. También se valorarán aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

DOCENCIA	
Docencia pregrado	
Catedrático	20 puntos/año
Profesor Titular	12 puntos/año
Profesor Asociado	9 puntos/año
Profesor colaborador	7 puntos/año
Tutor de Prácticas	5 puntos/año
Monitor de Prácticas	3 puntos/año
Docencia postgrado	
Jefe de Estudios o Coordinador de Unidad	13 puntos/año
Tutor MIR	7 puntos/año
Integrantes del Servicio, Unidad con acreditación docente, que participen activamente en la formación MIR	3 puntos/año
Cursos postgrados académicos o de Formación. Continuada	0,2 puntos/hora.
Cursos postgrados de prácticas o de Formación Continuada	0,1 puntos/hora.
Prácticas asistenciales postgrado o de Formación Continuada.	0,1 puntos/año.
Tutor Focuss	0,6 puntos/alumno
Formadores Focuss	Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Consultor Focuss	1 puntos/programa

1.6 Evaluación de la «Investigación»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos no debiendo superar cada apartado el porcentaje señalado.

–A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Basada en la autobaremación.

–Será individualizada.

Se valorará:

1.6.1.—Producción científica

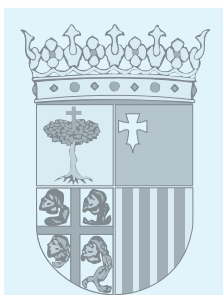
–Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base a su factor de impacto y el lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores. Aquellas que no tengan asignado ningún factor de impacto, o que éste sea inferior al primer cuartil, y que están recogidas en base de datos, se tendrán en cuenta y computarán según número de artículos y baremo.

–Libros o capítulos: La valoración se hará en función del factor impacto y del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

– Evaluador de revistas científicas indexadas.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA			
	FI (1er cuartil)		Resto o sin FI
	1er ó último *	Resto	
Publicaciones originales o artículos	10 p./publi.	5 p./publi.	5 p./publi.
Libros o capítulos	10 p./libro	5 p./libro	5 p./libro
Evaluador de revistas científicas (indexadas)	5 p./evaluación		



(*) 1^{er} o último. Indica si el profesional figura en el primer o último lugar en la lista de profesionales que han elaborado la publicación.

En el caso que el resultado final de una producción científica genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 ó por 2 respectivamente

1.6.2.—Comunicaciones y Posters

–Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

–Posters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 3 primeros nombres que figuren.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMUNICACIONES Y POSTERS		
	Nacional	Internacional
Ponencias	5 puntos/pon.	10 puntos/pon.
Comunicaciones orales o pósters	2 puntos/com.	3 puntos/com.

1.6.3.—Tesis Doctorales dirigidas

Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal. Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS	
Dirección	20 puntos/tesis
Tutoría	8 puntos/tesis
Miembro de tribunal	2 puntos/tesis

1.6.4.—Proyectos de investigación

Proyectos de investigación realizados bajo el Plan nacional de I+D+I y el séptimo programa Marco.

Se diferenciará entre investigador principal y colaborador.

Se considerará también a los evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación

En el caso que el resultado final de una investigación genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 o por 2 respectivamente.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN		
		Proyectos competitivos
Investigador principal	15 puntos/proyecto	30 puntos/proyecto
Investigador colaborador	7,5 puntos/proyecto	15 puntos/proyecto
Evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación		15 puntos/proyecto

1.6.5.—Estancias de investigación en centros de referencia, nacionales o internacionales

La valoración mediante puntos para la investigación en centros de referencia se efectuará en base a la duración de la estancia.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CENTROS DE REFERENCIA NACIONALES O INTERNACIONALES	
Tiempo de estancia	7 puntos/mes (máx. 84 p)

1.6.6.—Participación en grupos o redes de investigación

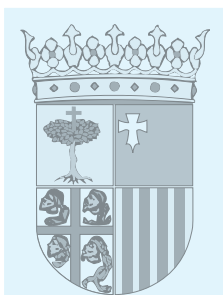
Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN		
	Investigador Principal	Investigador Colaborador
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	15 puntos/ participación	8 puntos/ participación

2.—DIPLOMADOS SANITARIOS.

2.1 Principios Básicos



1.—Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder al Desarrollo profesional como son el título de diplomado.

2.—El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3.—Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4.—Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y al que ahora se opte y no aquellos acumulados en el total de la Desarrollo Profesional a excepción de aquellos adquiridos en el momento de la puesta en marcha de la Desarrollo Profesional y los correspondientes a la formación reglada, los cuales sí son acumulables. No obstante, si los méritos del aspirante en los factores de formación, docencia e investigación exceden de los necesarios para acceder al nivel correspondiente, dicho excedente podrá ser utilizado para el acceso al siguiente nivel.

2.2. Valoración de la «Actividad asistencial»

Se efectuará:

—Anualmente. Sobre un máximo de 100 créditos.

—Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Unidad. La Comisión Evaluadora seleccionará los objetivos y la ponderación de éstos que se tomarán en consideración para realizar esta valoración.

—Será lo más individualizada posible y su valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado (Escala de Likert) que cumplimentarán, de forma separada, tanto el aspirante como el evaluador. En su defecto, se acudirá a la evaluación por parte de, la Comisión Evaluadora, que establecerá el grado de participación del profesional en la consecución de los objetivos. Para ello, para cada profesional, se multiplicará el resultado de la Unidad por un factor que mide su grado de contribución a la consecución de los objetivos. Este factor será definido por el superior jerárquico y oscilará entre 0 y 2 siendo 2 el nivel de máxima contribución. La suma de todos los factores asignados a los profesionales será igual al número de profesionales evaluados.

—La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

—Los profesionales deberán conocer con antelación los objetivos que hayan de ser evaluados.

2.3 Valoración del «Compromiso con la organización».

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

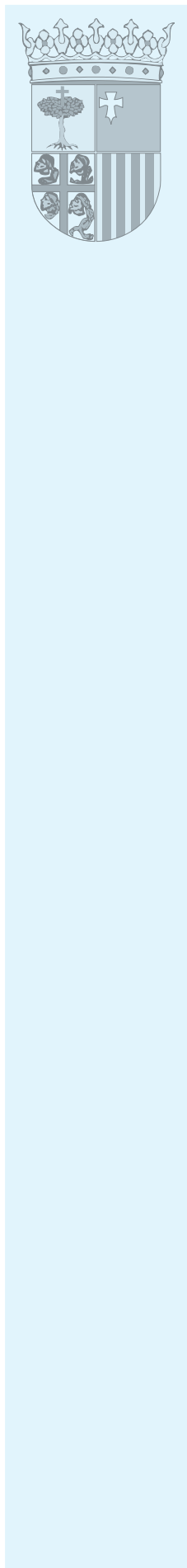
—A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

—Basada en la evaluación de la Dirección de Enfermería el responsable asistencial directo o el inmediato superior.

—Será individualizada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
Implicación en el desarrollo organizativo	
Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización	20 puntos/responsabilidad/año
Participante en grupos de trabajo relacionados con la organización	10 puntos/grupo/año
Responsable del diseño de proyectos de mejora	40 puntos/proyecto
Participante en el diseño de proyectos de mejora	20 puntos/ proyecto/año
Implicación en el desarrollo científico profesional	
Participante en actividades de acreditación	0,6 puntos/curso
Responsable de la elaboración de guías de práctica clínica.	60 puntos/año
Responsable de la elaboración de protocolos.	40 puntos/año
Participante en la elaboración de guías de práctica clínica.	40 puntos/año
Participante en la elaboración de protocolos.	20 puntos/año
Responsable de la elaboración de planes de cuidados	40 puntos/año
Participante en la elaboración de planes de cuidados	20 puntos/año
Participante en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos	5 puntos/participación/año
Ponente en Sesiones clínicas	2 puntos/sesión
Implicación con la gestión	
Ejercicio de puestos directivos, coordinación y supervisión	20 puntos/ año
Actividades de responsabilidad directa y de gestión	4 puntos/ año
Participante en proyectos de gestión clínica	4 puntos/ proyecto



2.4. Valoración de la «Formación»

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.
- A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

-Será individualizada.

Se valorará:

- Doctorado.
- Licenciaturas o Diplomaturas, maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud así como otras licenciaturas o diplomaturas.
- Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad que tengan relación directa con ciencias de la salud. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.
- Cursos o estancias de perfeccionamiento directamente relacionados con la especialidad o con el desarrollo profesional autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CC.AA., universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes del Gobierno de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.
- Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas.
- Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional con los objetivos de la organización.
- Cursos incluidos dentro del programa de formación continuada, del programa Focuss o similares.
- Cursos de idiomas certificables oficialmente.
- Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.
- Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.
- Cursos organizados por Colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

FORMACIÓN		
Formación complementaria		
Doctorado		30 puntos/unidad
Máster Interuniversitario en Ciencias de Enfermería y/o licenciaturas en ciencias de la salud		30 puntos/unidad
Otras licenciaturas o Diplomaturas		20 puntos/unidad
Maestrías		15 puntos/unidad
Postgrados		15 puntos/unidad
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos Informática		0,20 puntos/hora
Cursos de Salud Laboral		0,20 puntos/hora
Formación continuada		
Acreditada		2,5 Puntos por crédito asignados
No acreditada		0,25 puntos/hora
Focuss		Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Estancias de formación autorizadas por el Centro		10 puntos/ mes o parte proporcional (máx 15 P.)

2.5 La evaluación de la «Docencia impartida»

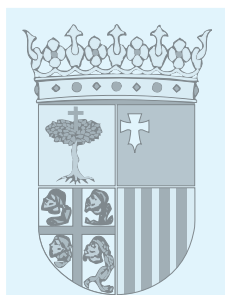
Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos
- A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

-Basada en la autobaremación.

-Será individualizada.

Se valorará:



–Docencia pregrado: En este caso se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

–Docencia postgrado: Se puntuará la docencia EIR y otras residencias oficiales. Para poder impartir esta docencia se deberá estar acreditado como Tutor EIR. También se valorarán aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y /u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

DOCENCIA	
Docencia pregrado	
Profesor Asociado	9 puntos/año
Profesor colaborador	7 puntos/año
Tutor de Prácticas	5 puntos/año
Docencia postgrado	
Tutor EIR	7 puntos/año
Cursos postgrados académicos o de Formación Continuada.	0,2 puntos/hora.
Cursos postgrados de prácticas o de Formación Continuada	0,1 puntos/hora.
Prácticas asistenciales postgrado o de Formación Continuada.	0,1 puntos/año.
Tutor Focuss	0,6 puntos/alumno
Formadores Focuss	Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Consultor Focuss	1 puntos/programa

2.6.—Evaluación de la «Investigación»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos

–A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Basada en la autobaremación.

–Será individualizada.

Se valorará:

2.6.1.—Producción científica

–Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base al lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores.

– Libros o capítulos: La valoración se hará en función del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

– Evaluador de revistas científicas.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA		
	1er ó último *	Resto
Publicaciones originales o artículos	10 p/publi.	5 p/publi.
Libros o capítulos	10 p/libro	5 p/libro
Evaluador de revistas científicas	indexadas	5 p/evaluación
	no indexadas	2 p/evaluación

(*) 1^{er} o último. Indica si el profesional figura en el primer o último lugar en la lista de profesionales que han elaborado la publicación.

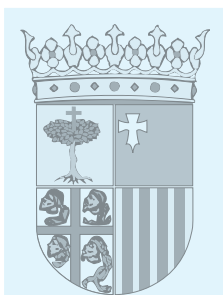
En el caso que el resultado final de una producción científica genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 ó por 2 respectivamente

2.6.2.—Comunicaciones y Posters

–Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

–Pósters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 5 primeros nombres que figuren.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:



COMUNICACIONES Y POSTERS		
	Nacional	Internacional
Ponencias	5 puntos/pon.	10 puntos/pon.
Comunicaciones orales o pósters	2 puntos/com.	3 puntos/com.

2.6.3.—Tesis Doctorales dirigidas

Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS	
Dirección	20 puntos/tesis
Tutoría	8 puntos/tesis
Miembros de tribunal	2 puntos/tesis

2.6.4.—Proyectos de investigación

Proyectos de investigación realizados bajo el Plan nacional de I+D+I y el séptimo programa Marco.

Se diferenciará entre investigador principal y colaborador.

Se considerará también a los evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación

En el caso que el resultado final de una investigación genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 o por 2 respectivamente.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN		
		Proyectos competitivos
Investigador principal	15 puntos/proyecto	30 puntos/proyecto
Investigador colaborador	7,5 puntos/proyecto	15 puntos/proyecto
Evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación	15 puntos/proyecto	

2.6.5.—Estancias de investigación en centros de referencia, nacionales o internacionales

La valoración mediante puntos para la investigación en centros de referencia se efectuará en base a la duración de la estancia.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CENTROS DE REFERENCIA NACIONALES O INTERNACIONALES	
Tiempo de estancia	7 puntos/mes (máx. 84 p)

2.6.6.—Participación en grupos o redes de investigación

Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN		
	Investigador Principal	Investigador Colaborador
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	15 puntos/ participación	8 puntos/ participación

3.—PROFESIONALES SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE GESTIÓN Y SERVICIOS.

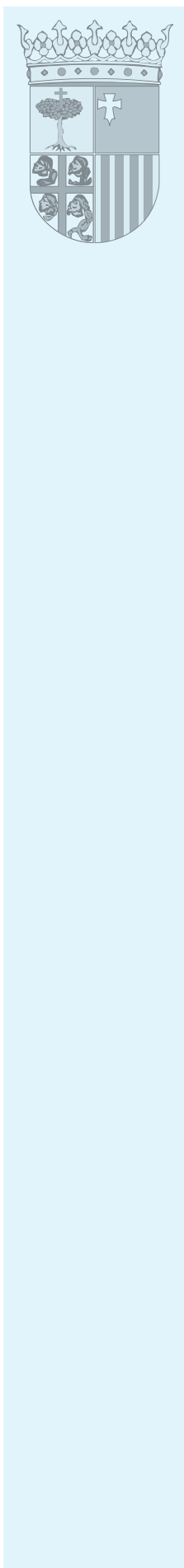
3.1 Principios básicos

1.—Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder al desarrollo profesional como son los títulos de licenciado o diplomado universitario, de formación profesional o el necesario para realizar la labor profesional.

2.—El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3.—Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4.—Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y al que ahora se opte y no aquellos acumulados en el total del desarrollo profesional a excepción de aquellos adquiridos en el



momento de la puesta en marcha del desarrollo profesional y los correspondientes a la formación reglada, los cuales sí son acumulables.

3.2.—Evaluación de la «Actividad profesional»

Se efectuará:

- Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.
- Estará basada en la evaluación de las habilidades y actitudes de cada profesional.
- Se constituirán grupos de trabajo con participación de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio para elaborar los mapas de competencias (habilidades y actitudes) de las diversas categorías profesionales y, en su caso, puestos singularizados, definiendo un total de 20 ítems por categoría/puesto (10 habilidades y 10 actitudes), los cuales quedarán suficientemente descritos, al objeto de que evaluadores y evaluados utilicen un lenguaje común. La valoración será de 1 a 5 puntos.

—Será individualizada. Se llevará a cabo a través de un cuestionario que cumplimentarán, de forma separada, tanto el aspirante como el evaluador, que, en principio, será el superior jerárquico inmediato. El resultado final será la media aritmética de ambas evaluaciones, salvo mejor criterio de las Comisiones Evaluadoras.

—La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

3.3.—Valoración del «Compromiso con la organización»

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.
- A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.
- Basada en la evaluación del responsable directo.
- Será individualizada.
- Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	
Implicación en el desarrollo organizativo	
Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización	20 puntos/responsab./año
Participar en grupos de trabajo relacionados con la organización	10 puntos/grupo/año
Diseñar proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud)	40 puntos/proyecto
Participar en proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud)	20 puntos/ proyecto/año
Implicación en el desarrollo científico profesional	
Actividades de acreditación	0,6 puntos/curso
Participar elaboración protocolos.	20 puntos/año
Participar en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos	5 puntos/participación/año
Implicación con la gestión	
Ejercicio de puestos directivos	20 puntos/ año
Ejercicio de puestos de gestión	4 puntos/ año
Participante en proyectos de gestión	4 puntos/ proyecto

3.4.—Valoración de la «Formación, docencia e investigación»

Se efectuará:

- Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.
- Basada en la autobaremación.
- Será individualizada.

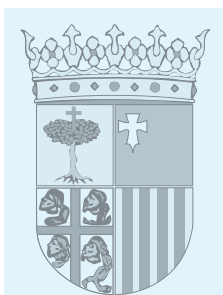
Se valorará:

3.4.1.—Formación

—Doctorado, Licenciaturas, Diplomaturas o maestrías adicionales a las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

—Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad y que tengan relación con el desempeño de la categoría profesional. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.

—Cursos de perfeccionamiento relacionados con la categoría profesional incluidos en los Planes de Formación Continua del Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, del Programa Focuss o similares, así como aquellos autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CCAA, universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación General de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.



- Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas.
- Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional o con los objetivos de la organización.
- Cursos de idiomas certificables oficialmente.
- Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.
- Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.
- Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

FORMACIÓN		
Formación complementaria		
Doctorado		30 puntos/unidad
Otras licenciaturas		30 puntos/unidad
Otras Diplomaturas		15 puntos/unidad
Maestrías		15 puntos/unidad
Postgrados		15 puntos/unidad
Idiomas	Básico	3/nivel básico
	Medio	5/nivel medio
	Alto	10/nivel alto
Cursos Informática		0,20 puntos/hora
Cursos de Salud Laboral		0,20 puntos/hora
Formación continuada		
Acreditada		2,5 Puntos por crédito asignados
No acreditada		0,25 puntos/hora
Focuss		Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Estancias de formación autorizadas por el Centro		10 pts/ mes o parte propor. (máx 15 pts)

3.4.2.—Docencia

—Docencia pregrado: Se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales y/o la docencia de pregrado impartida en hospitales y centros docentes universitarios o escuelas oficiales autorizadas.

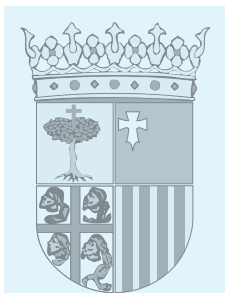
—Docencia postgrado: En este caso se puntuará la docencia impartida en hospitales y centros oficiales, en programas de formación continuada, programas de actualización y formación en el ámbito de su área de conocimiento. También se valorará la docencia impartida en aquellos centros universitarios o en aquellas escuelas autorizadas y/u organizada por los diferentes organismos oficiales o sindicatos dentro del Plan de formación continuada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

DOCENCIA		
Docencia pregrado		
Profesor Asociado		9 puntos/año
Profesor Colaborador		7 puntos/año
Tutor de Prácticas		5 puntos/año
Monitor de Prácticas		3 puntos/año
Docencia postgrado		
Cursos postgrados académicos o FC		0,2 puntos/hora.
Cursos postgrados de prácticas o FC		0,1 puntos/hora.
Prácticas asistenciales postgrado o FC		0,1 puntos/año.
Tutor focuss		0,6 puntos/alumno
Formadores focuss		Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora
Consultor focuss		1 puntos/programa

3.4.3.—Investigación

—Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, autonómicas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base a su factor de impacto y el lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores. Aquellas que no tengan asignado ningún factor de impacto, o que éste sea inferior al primer cuartil, y que están recogidas en base de datos, se tendrán en cuenta y computarán según número de artículos y baremo.



—Libros o capítulos: La valoración se hará en función del factor impacto y del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

—Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

—Pósters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 3 primeros nombres que figuren.

—Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal.

—Se valorará la realización de proyectos de investigación, la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

INVESTIGACIÓN		
Publicaciones originales o artículos	1er ó último	Resto
	10 p/publi.	5 p/publi.
Libros o capítulos	10 p/libro	5 p/libro
Ponencias	Nac o Aut: 5 puntos/pon.	Int: 10 ptos/pon.
Comunicaciones orales o pósters	Nac o Aut: 2 puntos/com.	Int: 3 ptos/com.
Dirección tesis doctorales	20 puntos/tesis	
Tutoría tesis doctorales	8 puntos/tesis	
Miembro de tribunal tesis doctorales	2 puntos/tesis	
Investigador principal	15 ptos/proyecto	30 ptos/proyecto
Investigador colaborador	7,5 ptos/proyecto	15 ptos/proyecto
Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos	Invest. principal	Invest. Colab.
	15 puntos/ part.	8 puntos/ part

POR EL CONSORCIO DE SALUD LA DIRECTORA GERENTE Fdo. Esperanza Aranda Calavia				
POR EL SINDICATO CCOO Fdo. Juan Antonio Urdaniz Sancho	POR EL SINDICATO CEMSATSE Fdo. Lorenzo Arraco Montoya	POR EL SINDICATO UGT Fdo. José Miguel Salas Cabrerizo	POR EL SINDICATO CSI-CSIF Fdo. Evangelino Navarro Ezpeleta	POR EL SINDICATO USAE Fdo. Emilia Santana Espejo