

Incapacidad Laboral Transitoria) que requieran hospitalización, el Centro Asistencial abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del salario, así mismo en los casos de I.L.T.(Incapacidad Laboral Transitoria), se abonará hasta alcanzar el 85 por 100 del salario. Dicho suplemento se abonará por 20 días, pasado este tiempo se abonará el suplemento hasta alcanzar el 100%.A partir del año 2007 el mecanismo que operará será el siguiente: En los casos de baja por maternidad, accidente de trabajo y en los casos de ILT que requieran hospitalización el Centro Asistencial abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100% del salario, así como en los casos de ILT se abonará el 100% del salario durante los 10 primeros días de la baja y el 85% los 20 días posteriores, volviendo a percibir el 100% del salario a partir de los 30 días naturales desde el inicio de la baja, si bien la CIVE cada 3 meses hará un seguimiento en lo referente al costo derivado de tal cambio.

2. El personal fijo, podrá solicitar a la administración, y en supuestos de necesidad, hasta un máximo de dos pagas en los conceptos retributivos básicos, cuya amortización deberá llevarse a efecto en 24 mensualidades continuadas como máximo.

3. El personal fijo percibirá en concepto de ayuda por nupcialidad la cantidad de 225 €. En caso de que ambos cónyuges trabajen en el Centro Asistencial, cada uno de ellos percibirá esta cantidad.

4. El personal fijo percibirá en concepto de natalidad la cantidad de 300 € por cada hijo nacido o adoptado.

5. Se elaborará en CIVE un reglamento para la concesión de bolsa de estudios y ayudas asistenciales, en la cuantía de 4.500 € para 2006 y 4.500 € para 2007.

CAPÍTULO XV

REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 40º. - Representación Sindical.

Serán órganos de representación laboral y estarán legitimados para negociar, las Secciones Sindicales, siempre que estas en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 41º. - Comités de Empresa.

1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El concepto de Centro de Trabajo será el que determine la CIVE. Si en el momento de celebrarse las Elecciones Sindicales, esta no se hubiera producido, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3. El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán, siempre que sea posible, de un local adecuado tanto en tamaño como en ubicación para poder desarrollar sus actividades y comunicarse a los trabajadores, así como tablores de anuncios. Hasta tanto sea posible disponer de un local para el Comité de Empresa o Delegados de Personal, con carácter exclusivo, se pondrá a disposición de los mismos un local adecuado para sus reuniones, facilitándoles asimismo el material de oficina necesario para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 42º. - Competencia de los Representantes de los Trabajadores.

1. Los órganos de representación señalados en el artículo 40 que ejercen en su ámbito respectivo las competencias que el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores concede a los Comités de Empresa.

2. Dentro del primer trimestre de cada año, la administración proporcionará a la Representación Laboral, un informe de las cantidades devengadas, con cargo el ejercicio anterior, por los diferentes conceptos retributivos.

3. Los Representantes de los Trabajadores, cuando así lo soliciten serán oídos en las materias siguientes:

" Clasificaciones profesionales y reclamaciones sobre las mismas.

" Plantillas.

" Sistemas de control de rendimiento, pluses e incentivos.

" Procedencia de pluses por trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o de naturaleza similar.

" Sanciones y despidos.