

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Vicente San Sebastian, S.A. - Centro IMQ Virgen Blanca (código de convenio número 48004152011995).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de agosto de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 17 de julio de 2017.— El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA V. SAN SEBASTIÁN, S.A. PARA
EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA IMQ VIRGEN BLANCA 2016-2018****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.—Ámbito funcional, territorial y personal**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A. para su centro de trabajo Clínica IMQ Virgen Blanca y el personal fijo y temporal de la misma, con exclusión de las personas que establece el apartado 3 c) del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

En los periodos en los que cualquier trabajador o trabajadora de la empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A., centro de trabajo Clínica IMQ Virgen Blanca, preste sus servicios en el centro de trabajo sito en Ballets Olaeta número 4, la relación laboral del trabajador o la trabajadora y la empresa Clínica Vicente San Sebastián se registrará en su integridad por lo previsto en el presente convenio colectivo aplicable al centro de trabajo IMQ Zorrotzaurre.

**Artículo 2.— Vigencia, duración y denuncia**

El Convenio, salvo en las cuestiones en que se disponga lo contrario, entrará en vigor y desplegará efectos a partir de la fecha de su firma, y tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

A partir del 1 de enero de 2019, se podrá constituir la mesa negociadora del Convenio para negociar las materias del mismo.

En todo caso, el presente Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 31 de diciembre de 2018. La representación social se compromete a entregar el anteproyecto el 1 de enero dando su inicio a las negociaciones el día 30 del mismo mes.

A partir de su fecha de finalización y de denuncia, es decir del 31 de diciembre de 2018 si no hubiere acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 24 meses, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, resultando de aplicación si lo hubiera el convenio colectivo de ámbito superior. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de este plazo mediante acuerdo expreso al respecto, así como la prórroga de las negociaciones.

Asimismo, si antes de cumplirse el plazo de 24 meses así lo acuerdan las partes por considerar bloqueada la negociación, podrán someter los desacuerdos al procedimiento de mediación voluntaria del PRECO. En cualquier caso, en el supuesto de que tampoco se alcanzara un acuerdo en dicho procedimiento o no se aceptara por ambas partes la propuesta del mediador, el convenio continuará vigente hasta la finalización del plazo pactado en el párrafo anterior.

Artículo 2. Bis.— Inaplicación del convenio colectivo

Únicamente podrá solicitarse la inaplicación del convenio colectivo cuando concurren las condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Una vez iniciado, a instancia de la Dirección, el período de consultas al que hace referencia el artículo 82.3 del E.T. para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, si no se lograra un acuerdo, las partes quedarán obligadas, salvo que la empresa desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos voluntarios del PRECO. —Acuerdo interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca— o Acuerdo interprofesional que lo sustituya.

No obstante, con carácter previo la discrepancia deberá someterse a la Comisión Mixta Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En el supuesto de que ante la Comisión Mixta Paritaria la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras no alcancen un acuerdo y de que voluntariamente no se opte de común acuerdo por el arbitraje del PRECO, se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo en el que el mediador o mediadora intentará que las partes alcancen tal acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo globales de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Su no aceptación supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 citado.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo deberá valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibili-



dad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo. Ambas partes deberán negociar de buena fe.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.3 c) del mismo texto legal, se establece lo siguiente:

- La Dirección de la Empresa cuando inicie el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá aportar a los trabajadores y trabajadoras la documentación acreditativa de las causas alegadas. La documentación a entregar por la empresa a la Representación de las Personas Trabajadoras durante el periodo de negociación será la necesaria para que la representación de los trabajadores y las trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la correspondiente a los despidos colectivos.
- El acuerdo, resolución o laudo autorizando la inaplicación de las condiciones de trabajo no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. No obstante, en el supuesto de que se acuerde o se resuelva un descuelgue por un periodo superior a 12 meses la empresa estará obligada, llegada esa fecha (12 meses), a aportar a los trabajadores y trabajadoras documentación acreditativa de que la situación hace necesaria continuar con la inaplicación. En caso de que en 15 días no se alcance un acuerdo sobre dicha necesidad, las partes estarán obligadas a someterse a los procedimientos del PRECO para intentar alcanzar un acuerdo sobre la renovación o no de la inaplicación, excluyéndose el arbitraje. Si no se alcanzará un acuerdo de renovación en el PRECO los trabajadores y trabajadoras podrán proceder de la misma forma establecida legalmente en las solicitudes de inaplicación de Convenio para la resolución de los desacuerdos ante este organismo.

Durante todo el tiempo que dure el procedimiento de renovación a partir de los 12 meses se respetará la vigencia inicial del acuerdo, resolución o laudo.

A efectos de la negociación de un nuevo convenio si ha habido inaplicación del anterior o de cualquiera de sus partes, se partirá a efectos de negociación de la situación establecida en el convenio original.

Será causa de revisión total o parcial del Convenio, la promulgación de una disposición legal que variara sustancialmente alguno de los artículos del mismo y signifique el establecimiento de condiciones más beneficiosas.

En el caso de que, durante la vigencia del presente convenio, se produzca una nueva regulación, en virtud de la cual, el grupo profesional B, conformado por el personal Diplomado Sanitario, pase a formar parte del grupo profesional A, se deberá abrir en el plazo improrrogable de un mes, la mesa negociadora del convenio, con la finalidad de encuadrar este colectivo profesional, teniendo en cuenta las particularidades y procedimientos que la nueva regulación establezca y la forma de implantación que se realice en otras entidades tanto públicas como privadas. En cualquier caso, esa nueva regulación no tendrá consecuencias económicas durante la vigencia del presente convenio y en el siguiente convenio se estará a lo que las partes acuerden.

Artículo 3.— Disposiciones

Los preceptos del presente Convenio señalan condiciones mínimas y por consiguiente no perjudicarán a las más beneficiosas que reglamentariamente o contractualmente hayan podido adquirirse.

Artículo 4.— Comisión Paritaria

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y en general para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio existirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por una representación de la parte social, formada por tantos miembros como sindicatos firmantes haya del presente convenio y



en igual número de la parte empresarial. Sin perjuicio de su constitución y para agilizar el funcionamiento de la Comisión, cada miembro designado podrá delegar de forma expresa al resto de los miembros que integran su representación la asistencia y el voto.

También podrá participar un Secretario que levante acta de las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto. Cada parte podrá estar asistida por asesores que tendrán voz pero no voto.

Será obligatorio solicitar el informe de esta Comisión para solventar los problemas de interpretación que se deriven del Convenio. Su decisión será de obligado cumplimiento siempre que las partes así lo acuerden, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y que el acuerdo se adopte, como mínimo, con un apoyo del 60% de cada parte.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que lo estimen oportuno y además con carácter ordinario dos veces al año, pudiendo participar en la Comisión Paritaria únicamente los sindicatos firmantes del Convenio, con el número de representantes que les correspondan de forma proporcional a la representación que cada sindicato ostente, no pudiendo estar presentes los que no lo hayan firmado.

En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se acuerda la utilización del procedimiento de mediación previsto en los acuerdos sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos PRECO II

De este modo, en defecto de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria sobre cualquier conflicto derivado de la interpretación del Convenio, cualquiera de las partes que la constituyan podrá solicitar al Preco el inicio de una mediación, en el plazo de cinco días a la que las demás partes estarán obligadas a concurrir.

La designación del mediador que debe actuar se efectuará por acuerdo y en su defecto por sorteo. Esta designación se mantendrá vigente hasta que cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria presente a ésta una solicitud de que se proceda a una nueva designación. No obstante, en cada caso, podrán ser designados de mutuo acuerdo otros profesionales de la relación de mediadores del PRECO II.

Por acuerdo de las dos partes podrán solicitarse procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje sobre materias de otra naturaleza.

TÍTULO I EUSKERA

Artículo 5.— Euskera

La empresa financiará a cada trabajador, durante un período máximo de 5 años ó 1.500 horas, el 50% del costo del curso de euskera que realice el centro oficial reconocido, fuera de las horas de trabajo, previa justificación de los gastos realizados y de la asistencia y aprovechamiento, debiendo alcanzarse el nivel adecuado cada curso.

En el marco del compromiso de la empresa por fomentar la utilización del euskera en el entorno laboral se crea una Comisión de Euskera formada por un grupo representativo de trabajadores y trabajadoras, representantes sindicales que deseen colaborar y dirección. Dicha comisión será la encargada de orientar las acciones encaminadas al propósito definido.

Anualmente la Comisión de Euskera informará al comité de empresa así como al conjunto de las personas trabajadoras del desarrollo y avance del uso del euskera en la clínica al objeto de poder consensuar compromisos de cara a avanzar conjuntamente en el proceso de normalización del uso del euskera en Clínica IMQ Virgen Blanca

**TÍTULO II
DERECHOS SOCIALES****Artículo 6.— Uniformes**

Al personal se le dotará de 3 uniformes completos al tiempo de su contratación, que se repondrán según necesidad, siendo la limpieza de los mismos, cada 2 días a cargo de la empresa. Del mismo modo se proveerá del calzado adecuado que se repondrá según necesidad.

Artículo 7.— Igualatorio

La empresa abonará al personal con póliza con el Igualatorio Médico Quirúrgico, con independencia de la póliza que tenga contratada y siempre que el contrato de trabajo sea de al menos un año continuado dadas las características de la póliza, el 50% de la cuota que corresponda por su unidad familiar, del tipo de póliza S actualmente vigente, con los siguientes límites: Hijos hasta la edad de 25 años, que convivan con el titular de la póliza y que no estén trabajando.

Artículo 8.— Garantía en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad por el tiempo que fuere, se le reservará el puesto de trabajo, en el supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absoluta; a tal fin se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

Artículo 9.— Seguro de Vida e Incapacidad

Por causa de fallecimiento por muerte natural, accidente laboral, muerte por accidente de tráfico o incapacidad permanente total o absoluta se tendrá derecho al percibo de las siguientes indemnizaciones:

- Muerte natural: 10.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta o/y gran invalidez: 16.500 euros.
- Incapacidad permanente total: 16.500 euros.
- Muerte por accidente: 20.000 euros.
- Muerte por accidente de tráfico o accidente laboral: 23.000 euros.

El Comité de Empresa examinará los contratos de responsabilidad civil que tenga la empresa para comprobar riesgos cubiertos y cuantías, y formular apreciaciones sobre mejoras a introducir.

Artículo 10.— Comisión Paritaria para la Formación y Promoción Profesional

Se mantiene la comisión paritaria entre las partes firmantes del convenio para tratar en su seno todo lo relacionado con la formación y promoción profesional del personal.

Esta Comisión estará compuesta por una representación de la parte social, formada por tantos miembros como sindicatos firmantes haya del presente convenio y en igual número de la empresa.

En la primera reunión se elaborará el calendario de reuniones de la Comisión y sus competencias.

Formación:

Para sufragar la formación del personal de la clínica en actividades relacionadas con su puesto de trabajo o su profesión se dota un fondo único de 18.000 euros anuales para los dos centros de trabajo, Zorrotzaurre y Virgen Blanca. Se priorizará la utilización de dicho fondo a sufragar el coste incurrido en el Plan de Formación Profesional de la Empresa según lo definido en el artículo 14 denominado Permiso Retribuido para la Formación.

Una vez cubiertos los costes del mencionado Plan y en el supuesto de que no se llegue a agotar la totalidad del fondo, el importe sobrante se destinará a subvencionar la formación realizada por los trabajadores bajo los siguientes requisitos:



- La diferencia se redistribuirá entre los beneficiarios de la ayuda que hubieran presentado solicitudes con importes de matrículas entre 150 euros y 360 euros. De las de importe superior a 360 euros, con el sobrante se cubrirá el porcentaje que establezca la Comisión hasta alcanzar la totalidad de la matrícula o acabarse el fondo económico. Si al finalizar el año no se hubiera utilizado la totalidad de la cantidad destinada a formación, el montante restante pasará a incrementar el fondo del año siguiente.
- Si a la finalización del año no se hubiera utilizado la totalidad de la cantidad destinada a formación, se concederá al personal que haya realizado cursos de formación, ajenos a los organizados por la propia empresa, o haya participado con ponencia en Congresos, Seminarios, Simposiums, Conferencias y demás eventos de carácter científico, representando a esta, un permiso retribuido para nueva formación, equivalente a las horas presenciales invertidas, que nunca será superior a 42 anuales.
- Para hacer frente a este tipo de permisos la empresa detraerá del fondo de formación la cantidad económica que resulte de multiplicar el precio hora por el número de horas según cartelera, con índice corrector y solape.
- El disfrute de estos permisos será siempre en el año natural siguiente y se fijará en fechas coincidentes con los nuevos cursos. Si por razones organizativas, la Empresa no pudiera concederlos en dichas fechas, los fijará en los 30 días posteriores a la finalización del curso.

Artículo 11.— Jubilación

Sin perjuicio de lo previsto al efecto en el acuerdo de fecha 28.03.2013, para aquellos trabajadores no incluidos en el mismo y sin que tenga carácter de obligación para la empresa, esta intentará promover dicha figura si al menos se dan las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder LA EMPRESA a la solicitud del trabajador la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (en el momento actual hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla también los requisitos establecidos legalmente).

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.

5. Cuando el trabajador que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el trabajador solicitante y la empresa, de las que se informará al Comité de Empresa.

Artículo 12.— Gastos de Viaje - Transporte

La empresa abonará únicamente las cantidades que por este concepto se vinieran cobrando, cantidades que permanecerán inalterables y se perderán al extinguirse el contrato, no generándose nuevos beneficiarios por este concepto.



En el supuesto de que la persona se traslade a un nuevo domicilio a menos de 2 kms. del centro de trabajo, la cantidad señalada dejará de abonarse, en el caso de que el domicilio se encuentre a más de 2 Kms. y los gastos sean inferiores a los que se venían cobrando se abonará el 75% de los gastos de viaje.

TÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS, PERMISOS, VACACIONES Y BAJAS

Artículo 13.— Jornada laboral

La jornada máxima anual de trabajo del personal incluido en el presente Convenio, será:

- Año 2016: 1656 horas/año (1636 + 20 horas de formación «artículo 14.º»).
- Año 2017: 1653 horas/año (1633 + 20 horas de formación «artículo 14.º»).
- Año 2018: 1649 horas/año (1629 + 20 horas de formación «artículo 14.º»).

Artículo 14.— Permiso retribuido de formación

El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa y sobre la jornada establecida en el artículo 13, tendrá derecho conforme a lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores a un permiso retribuido de 20 horas anuales para formación vinculada con la actividad de la Clínica, acumulables hasta un periodo de 5 años.

La Dirección de la Empresa con el fin de facilitar la formación profesional de sus trabajadores elaborará un diagnóstico de formación y ofertará anualmente el máximo de cursos o jornadas de formación que le sea posible para completar la utilización de este permiso. La realización de tales cursos computará como horas efectivas de trabajo.

Sin perjuicio de ello, y teniendo en cuenta el carácter formativo que se pretende dar a tales horas, a los trabajadores no se les incluirá en su cartelera inicial la totalidad de la jornada como horas efectivas de trabajo, incluyendo dicha cartelera 1633 y 1629 horas efectivas de trabajo para los ejercicios 2017 y 2018, procediendo a incorporarlas a la cartelera en el último cuatrimestre del año natural.

Así, será en este último trimestre, en el mes de octubre, cuando se analicen las horas dedicadas a formación durante el año natural por cada trabajador/a, procediéndose a realizar el ajuste final correspondiente hasta completar las 1653 y 1649 horas, incluido el tiempo destinado a formación. También serán ajustadas las carteleras de los trabajadores con reducción de jornada, recalculándose proporcionalmente tanto la jornada anual efectiva como el número de horas de formación.

Los conflictos que puedan surgir en el ajuste final de las horas dedicadas a formación se dilucidarán en la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo mediante los criterios que se vayan fijando por ésta conforme a la voluntad del presente precepto de fomentar la formación profesional de los trabajadores.

La formación ofertada por la Empresa en base al diagnóstico de formación se desarrollará fundamentalmente en jornadas formativas de un máximo de 3 horas con anterioridad o posterioridad a la jornada habitual de trabajo y principalmente en la modalidad de formación interna de carácter presencial en las instalaciones de la empresa, asumiendo la empresa la organización de estos cursos así como el coste de la misma.

En cualquier caso también podrá la empresa optar por otras modalidades de formación. Si la empresa organizase actividades formativas fuera de los centros de trabajo, ésta se hará cargo de los gastos de locomoción generados tomando como referencia el medio de transporte público más económico.

Durante el primer y segundo semestre del año la Empresa actualizará los contenidos de la oferta formativa, con el fin conseguir la máxima adecuación de dicho plan a las necesidades reales actualizadas, comunicándolo a todos los empleados de más de un año de antigüedad con el fin de que éstos realicen la formación profesional prevista y de que completen la totalidad de la jornada.



Los trabajadores de forma voluntaria se formarán en los cursos ofertados por la empresa. En base a la misma los trabajadores deberán realizar la solicitud de formación del curso que deseen, fijándose por parte de la empresa la fecha y lugar en la que se desarrollará y el número máximo de asistentes en función de la disponibilidad de las instalaciones, del personal docente y de las necesidades del servicio de clínica.

Una vez solicitada la formación y convocado, el trabajador tendrá la obligación de asistir, salvo causa justificada.

Aquellos trabajadores que habiendo solicitado participar en los cursos ofertados por la empresa no hubieran podido hacerlo por una causa justificada en el ejercicio correspondiente, acumularán ese derecho para el ejercicio siguiente, así hasta el máximo de 5 años contemplados en la Ley. En cualquier caso, si habiendo solicitado el trabajador la realización de un curso y estando convocado no asistiera al mismo de forma injustificada no acumulará esas horas para el año siguiente.

Serán causas justificadas de renuncia las siguientes:

1. Encontrarse en IT, en suspensión temporal por riesgo durante el embarazo, en licencia por maternidad, acogimiento, adopción o lactancia.
2. En excedencia por cuidado de hijos
3. Encontrarse disfrutando de un permiso de los incluidos en el convenio
4. Encontrarse en reducción de jornada por cuidado de menores o mayores con dependencia
5. Encontrarse disfrutando del periodo vacacional
6. Cualquier otra que la Comisión Paritaria entienda que debe ser atendida.

El personal podrá justificar su renuncia ante el Departamento de Personal, alegando documentalmente la concurrencia de una de las causas de justificación citadas en este apartado.

En el supuesto de que fuese la Dirección de la Empresa quién no fuera capaz de ofertar jornadas formativas suficientes para completar en el año las 20 horas de formación, podrá optar por acumular lo no realizado para el año siguiente, así hasta un máximo de 5 años.

De la misma forma el trabajador podrá optar por completar lo no realizado solicitando este permiso retribuido para la realización de cursos de formación que aun no siendo ofertados por la empresa, si estén vinculados al plan de formación de la empresa o a su puesto de trabajo, o para la participación como ponentes en jornadas simposios, congresos, certámenes de investigación o para la participación como investigadores principales o segundos investigadores en proyectos de interés para la empresa y su actividad (necesitando la autorización de la Empresa). En este último supuesto —cursos de formación no ofertados por la empresa pero vinculados a la actividad de la misma y coincidentes con su jornada laboral—, los trabajadores deberán concretar conforme al artículo 23 citado anteriormente el momento de su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa, asumiendo el trabajador todos los costes derivados de dicha formación pero tomando como referencia lo definido en el apartado «Formación» del artículo 10 del presente Convenio.

Si un año se hacen más de las 20 horas de formación establecidas, el exceso computará para el año siguiente. Este exceso anual computable para el año siguiente no será superior a 10 horas, aunque la Comisión de Formación podrá excepcionalmente autorizar un mayor número de horas.

El tiempo de desplazamiento para recibir formación en el centro de Clínica IMQ Zorrotxaurre se computará como 20 minutos de formación.

A los efectos de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores sí que computarán los cursos realizados desde el 1 de enero del año 2017.

**Artículo 15.— Licencia retribuida de 8 días-Excedente horario**

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de una licencia retribuida de 8 días con un máximo de 60 horas, salvo el personal con turno de noche fijo que disfrutará de una licencia de 6 días. Solicitado su disfrute con diez días de antelación, la respuesta será con tres días de antelación y sólo podrá denegarse por causas debidamente justificadas. Al menos tres de los ocho días (2 en el caso del personal fijo de noches) se disfrutarán en el primer semestre del año. En el mes de diciembre se podrá disfrutar de un máximo de tres días, y de ellos como máximo dos del 24 al 31 de diciembre. En este caso se deberán solicitar en la primera quincena de noviembre y la empresa dará respuesta antes del 1 de diciembre. Los días que en su caso queden por disfrutar y no se hayan solicitado antes del 15 de noviembre, serán marcados por la empresa. Esta licencia no supondrá modificación alguna en cuanto a la jornada de trabajo anual, que en todo caso será la establecida en el presente convenio.

En orden a la configuración de la cartelera de trabajo para el cumplimiento de la jornada laboral, además del cómputo de los 8 días de licencia (6 días en el caso del personal fijo de noches), también llamada exceso de jornada, se fijan los siguientes criterios:

Los 8 días (60 horas) fijados en el Convenio deberán ser incluidos como excedente horario en la cartelera anual. En el caso de personal con turno de noche fijo, los días incluidos serán 6.

Para fijar el número de días generados por el disfrute de licencia en el caso de IT por cualquier contingencia y de descanso por maternidad inferiores a 30 días, se tendrán en cuenta las horas fijadas en la cartelera durante ese período, computándose tanto el solape como el índice corrector de las noches.

En los mismos casos del párrafo anterior, pero referidos a períodos superiores a 30 días, se computará para los años 2016, 2017 y 2018, 4,88 horas (1636 horas entre 335) por día de baja en 2016, 4,87 horas (1.633 horas entre 335), 4,86 horas (1.629 horas entre 335) respectivamente, incluidos los días libres. El cómputo de las 4,88 horas/día correspondiente a cada año, se realizará desde el primer día de la contingencia. En cualquier caso, se garantiza un tiempo de disfrute nunca inferior a la parte proporcional de los mencionados 8 días (6 días en el caso del personal fijo de noches), que resulte del período anual efectivamente trabajado (fórmula: valor 0,73 mes por 11 meses; valor 0,55 mes por 1 meses para el caso del personal fijo de noches).

Las 4,88, 4,87 y 4,86 horas fijadas respectivamente para los años 2016, 2017, 2018 se calculan en función de la jornada laboral anual pactada en el Convenio de 1636, 1633 y 1629 horas en cada uno de los años. Si la jornada efectiva resultara superior ó inferior, como consecuencia del número de horas de formación, se realizará el cálculo de las horas efectivas trabajadas.

En las carteleras cuyo excedente de horas no alcance los 8 días (60 horas), el trabajador tendrá derecho a los 8 días siendo deudor de las horas que le falten para el cómputo anual. En el caso del personal con turno de noche fijo, los días a que se tendrá derecho serán 6.

Artículo 16.— Solape

El solape, entendido como tiempo efectivo de trabajo, consistente en la prolongación de la jornada diaria destinada a la transmisión de los oportunos «partes» de cambio de turno, así como la determinación del personal que deba realizarlo, deberá ser objeto de negociación, en el ámbito de cada departamento, entre la dirección de enfermería y la representación del personal, en atención de la necesidad de que el mismo se deba realizar efectiva y justificadamente.

Para los años 2017 y 2018 se mantiene un solape de 10 minutos para DUES en Hospitalización. Además, para los años 2017 (a partir de la firma del Convenio) y 2018, se establece un solape de 10 minutos para DUES en Urgencias, URPA, Hospital de Día y HDMQ en los turnos señalados en el preacuerdo de fecha 09.05.17, que son los siguientes:



- Urgencias: Las mañanas de los Sábados, Domingos y Festivos y vacaciones y abonables de la Supervisora. Y las tardes cuando haya pacientes de urgencias sobre los que dar la información de solape (1 DUE). Si excepcionalmente quedara algún paciente en la urgencia a las 8.00, se le reconocerá el solape a la noche
- URPA: Las tardes de Lunes a Viernes (1 DUE).
- Hospital de Día y Hospital de día Médico-Quirúrgico: turno de tarde (1 DUE).

Si en algún Departamento se detecta la necesidad de solape en las DUES siempre que la empresa organizativamente no sea capaz de eliminar dicha necesidad, también se implantará un solape de 10 minutos mientras la necesidad se mantenga.

También para el mismo periodo, se establece un solape de 5 minutos para Auxiliares de Enfermería en Hospitalización, Urgencias, URPA y HDMQ en los turnos señalados en el preacuerdo de fecha 09.05.17, que son los siguientes:

- 2.ª Planta:
 - Martes, Miércoles, Jueves y Viernes, de mañana (2 auxiliares).
 - Lunes, Martes, Miércoles y Jueves, de tarde (1 auxiliar).
 - Lunes, Martes, Miércoles y Jueves, de noche (1 auxiliar).
- 3.ª Planta:
 - Lunes a Domingo, de mañana (2 auxiliares).
 - Lunes a Domingo, de tarde (1 auxiliar).
 - Lunes a Domingo, de noche (1 auxiliar).
- Urgencias:
 - Lunes a Domingo, de mañana (1 auxiliar).
 - Lunes a Domingo, de tarde (1 auxiliar).
 - Lunes a Domingo, de noche (1 auxiliar).
- URPA:
 - Lunes a Viernes, de tarde (1 auxiliar).
- Hospital de día Médico-Quirúrgico:
 - Lunes a Viernes, de tarde (cuando se dote auxiliar).

Si en algún Departamento se detecta la necesidad de solape en las Auxiliares de Enfermería siempre que la empresa organizativamente no sea capaz de eliminar dicha necesidad, también se implantará un solape de 5 minutos mientras la necesidad se mantenga.

El solape ira incorporado en las carteleras de trabajo.

Artículo 17.—Horas trabajadas en periodo nocturno

Las horas trabajadas en período nocturno se computarán aplicando a cada hora nocturna trabajada, un factor multiplicador 1,10, que dará como resultado que cada jornada nocturna computará a efectos de jornada laboral efectiva como 10 horas y 60 minutos.

Las horas trabajadas en periodo nocturno del personal, que haya alcanzado los 55 años de edad, se computarán aplicando a cada hora nocturna trabajada, un factor multiplicador 1,15, que dará como resultado que cada jornada nocturna del personal que haya alcanzado los 55 años de edad computará a efectos de jornada laboral efectiva como 10 horas y 90 minutos.

Las horas trabajadas en periodo nocturno del personal, que haya alcanzado los 60 años de edad, se computarán aplicando a cada hora nocturna trabajada, un factor multiplicador 1,20, que dará como resultado que cada jornada nocturna computará a efectos de jornada laboral efectiva como 10 horas y 120 minutos.

Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Esta consideración no afecta al factor multiplicador nocturno que se



tendrá en cuenta hasta las 8:00 horas del día siguiente en el personal que finaliza a dicha hora su turno de noche.

El presente artículo se interpretará en cuanto a su aplicación de conformidad con la Sentencia número 876/2016 del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de fecha 3 de mayo de 2016 dictada en procedimiento de conflicto colectivo número 857/2015, seguidos ante el Juzgado de lo Social número 3 de Bilbao, en virtud de la cual el factor corrector se aplica a quién trabaja un turno completo nocturno de 10 horas.

El turno de noche será necesariamente rotativo con la excepción del personal que hubiese sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 18.— Exención de noches por razón de edad

Al cumplir 55 años de edad, previa solicitud, el personal podrá acogerse a la exención de noches por razón de edad. Esta exención supondrá la distribución de la jornada anual en turnos de diurnos. Quienes se acojan a este apartado no percibirán el complemento de nocturnidad.

La empresa aprobará la exención en función de la cantidad de solicitudes, siempre que pueda asumir la reorganización necesaria de turnos (que se puedan cubrir esas noches), pudiendo plantear al Comité el establecimiento de un número tope de personas que puedan acceder a esa exención desglosados por categorías con carácter previo al plazo de solicitud.

Artículo 19.— Derecho a la libranza en fin de semana

El personal tendrá derecho a la libranza de día y medio semanal ininterrumpido. Así mismo, se establece el descanso de 12 horas entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente, salvo acuerdo con el personal.

Si por razones urgentes e indemorables (de las que deberá informarse al Comité de Empresa, cuando éste lo solicite), fuera preciso que, puntualmente, el personal prolongara su jornada de trabajo o fuera requerido para trabajar en su día de libranza, se computará como tiempo trabajado, a efectos del computo de la jornada anual, el doble del tiempo en el que se prolongó la jornada. En el caso de que haya sido requerido para trabajar en su día de libranza semanal, tendrá derecho a dos días libres, computando uno a efectos del cumplimiento de la jornada anual.

Si por las mismas necesidades urgentes e imprevisibles, fuera necesario que una persona fija ó eventual, con contrato igual ó superior a un mes, no descansara el tercer fin de semana completo, será además compensada, abonándosele el sábado o el domingo, o los dos días por un 100% de incremento cada uno de ellos, sin perjuicio del derecho arriba establecido por trabajar en días de libranza.

El personal no podrá trabajar más de dos fines de semana seguidos, siendo obligatorio descansar el tercer fin de semana. A efectos de este derecho, no se tendrá en cuenta como fin de semana librado, aquel en el que el personal haya tenido que trabajar el viernes por la noche.

Artículo 20.— Carteleras de trabajo

Las carteleras de trabajo de cada año, serán objeto de negociación y acuerdo entre el personal, sus representantes legales y la Empresa. En el mes de octubre del año anterior, se iniciará el proceso negociador, de cara a alcanzar antes del 30 de noviembre de ese año, un acuerdo sobre carteleras. En dicho proceso se negociará la imputación de los ajustes horarios al personal. En caso de desacuerdo, se tendrán en cuenta las necesidades de servicio.

Artículo 21.— Horas extraordinarias y guardias (servicio de atención continuada)

Como norma general, no se trabajarán horas extras; las que se trabajen por ser necesarias, se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, todo ello a elección del personal.



Los aspectos específicos relativos al sistema de guardias se regulan en el Anexo VI del presente convenio.

Artículo 22.— Vacaciones

Sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente en materia de IT, todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales continuados ó partidas en dos periodos de 15 días ó de 7 y 23 días. Las vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre, salvo que el trabajador las desee disfrutar en otro período (exceptuando la segunda quincena de diciembre).

Con el tiempo suficiente, la Empresa pondrá en conocimiento del personal cuales serán los turnos de vacaciones y el número de personas de cada categoría y departamento que podrá disfrutar del periodo vacacional en cada uno de ellos.

Una vez hecho público los turnos de vacaciones, estos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada una de las unidades. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones, se tratará entre la Empresa y el Comité de Empresa el sistema de rotación que asigne a cada miembro de la unidad un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones. El sistema de rotación garantizará que no quede adscrito ningún período de tiempo a ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación.

Se establece la prioridad de la concesión de los periodos vacacionales que solicita el personal, frente a las peticiones de disfrute de permiso sin sueldo en los meses de junio a septiembre.

Artículo 23.— Permisos retribuidos, Reducciones de jornada, y suspensión temporal del contrato de trabajo

El personal incluido en el Convenio tendrá derecho a los permisos retribuidos por los motivos y tiempo que a continuación se detallan:

1. Permiso por matrimonio:

— Propio: 20 días naturales, que no se computarán como vacaciones aunque coincidan con el período vacacional. También se concederá a parejas de hecho, por inscripción ante el registro correspondiente. Sólo se podrá disfrutar una vez cada cinco años, y nunca se podrá disfrutar dos veces por la misma pareja.

— De madre, padre, suegra/o, hija/o, nieta/o, hermana/o o cuñada/o: 1 día natural, coincidente con la fecha de celebración. Si la celebración se produce a más de 300 kms del lugar de residencia, se ampliará un día natural más.

2. Permiso por Paternidad con motivo de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a:

En el supuesto de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, según lo regulado en el Art 48 bis del E.T. Además tendrá derecho a un permiso de paternidad de 5 días naturales, a disfrutar de forma consecutiva, que se incrementarán en 2 días más en caso de parto múltiple.

En cualquier caso no se podrá acumular el permiso por paternidad con el permiso de la hospitalización de la madre, debiendo optar por disfrutar de uno o del otro.

3. Permiso por defunción:

— De cónyuge, hija/o: 7 días naturales.

— De madre/padre, hermano/a, nieto/a: 4 días naturales.

— Cuando cualquiera de los dos anteriores hechos causantes se produzca a más de 300 kms, el permiso retribuido se ampliará en 1 día, y si es a más de 500 kms, en otro día más. La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.



— De abuela/o, suegra/o, cuñada/o, yerno, nuera: 2 días naturales.

Se disfrutará a elección de la persona solicitante, de forma consecutiva y siempre que el día de la defunción o la celebración de los actos de funeral o enterramiento o incineración esté comprendido dentro de los del permiso.

4. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Se aplicará lo previsto conforme a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Para el supuesto de hospitalización por accidente o enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres, este permiso se ampliará, y comprenderá los días de ingreso hasta un máximo de 7 días naturales en caso de cónyuge e hijos y 5 días naturales en caso de padres. En este supuesto, si el hecho causante se produjera a más de 300 kms, el permiso retribuido se ampliará en 1 día, y si es a más de 500 kms, en otro día más. La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.

Los días se podrán hacer efectivos, mientras dure la hospitalización o dentro de los quince días siguientes de iniciarse la misma pero en todo caso de forma consecutiva. El personal en reducción de jornada con modificación de su cartelera en jornadas completas disfrutará este permiso en proporción a su reducción, redondeándose la fracción igual o superior a 0,5 a 1 e inferior a 0, si bien de conformidad con lo establecido en el Acuerdo alcanzado en el PRECO el 31 de octubre de 2014 la duración mínima del permiso será de dos días naturales consecutivos.

En virtud de dicho Acuerdo se aclara también que en el supuesto de hospitalización de cónyuge y de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad la posibilidad establecida de hacer efectivos los días dentro de los quince días siguientes de iniciarse la misma (aunque la hospitalización haya terminado) afecta únicamente a la línea de consanguinidad y los suegros y en todo caso siempre de forma consecutiva. En el resto de supuestos por afinidad los días de disfrute del permiso se pueden hacer efectivos solo mientras dure la hospitalización (y no una vez haya finalizado) y comprendiendo los días de ingreso hasta el máximo establecido en el convenio, también de forma consecutiva.

La estancia en boxes de urgencia de cónyuge, hijos/as, padre o madre por un tiempo superior a seis horas dará lugar a un permiso retribuido del día del hecho causante o del día siguiente si ya se ha trabajado.

En los casos de la misma enfermedad grave justificada del familiar que dio derecho a la primera licencia y hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a una segunda licencia de dos días naturales de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que sea de aplicación en este caso, la ampliación por distancia de la residencia habitual o desplazamiento al efecto.

5. Por intervención quirúrgica de cónyuge, madre, padre, hijo/a, sin internamiento: el día de la intervención.

En todos los permisos previstos tendrá la misma consideración que el cónyuge, la compañera/o estable o familiares que convivan con la trabajadora/or, acreditando en todos los casos la convivencia.

6. Permiso por traslado del domicilio habitual: 1 día laborable al año. Se justificará con certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de 15 días naturales inmediatamente anteriores o posteriores a la fecha de empadronamiento.

7. Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.



8. Permiso por el tiempo necesario para asistencia a juicios, mediando citación judicial expresa.

9. Permiso por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa, así como para exámenes oficiales de Euskera.

El permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios. El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real. Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada no se contará ese día como permiso.

10. Trabajadoras embarazadas: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

11. Lactancia (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores): En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecido, las horas no generadas por cualquier circunstancia serán descontadas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

12. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a la reducción de jornada y al permiso de lactancia.

13. Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El personal que deseé acogerse a este derecho tendrá que justificar ante la empresa:

- Certificado de residencia que demuestre que la persona a cuidar no se encuentra residiendo y siendo atendido en ningún centro público o privado.



- Certificado de que no desempeña actividad retribuida.
- Documento válido de los servicios médicos, servicios sociales o cualquier otro que tenga validez oficial, en el que se certifica el grado de dependencia y necesidad de cuidado de dicho familiar.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 12 y 13 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

Reducción de jornada voluntaria: A fin de conciliar la vida laboral y personal se establece la posibilidad de reducción voluntaria de la jornada de trabajo durante el tiempo y la forma que se acuerde con la empresa, con reducción proporcional del salario, y con reserva de la jornada de trabajo original y del puesto. Esta reducción voluntaria siempre requerirá un acuerdo expreso entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa. Una vez acordada deberá respetarse, no siendo posible la incorporación anticipada del trabajador/a, y en ningún caso durante el tiempo que se disfrute podrá trabajarse en el sector sanitario público o privado.

Reducción de jornada para el cuidado por enfermedad grave de menores: Conforme a lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menores a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor o la menor cumpla los 18 años.

Para el cuidado por cáncer de cónyuge o pareja de hecho: El derecho a la reducción de jornada del párrafo anterior también se reconocerá para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado del cónyuge o pareja de hecho que conviva en el mismo domicilio, o padre o madre (en los supuestos que no se encuadren como guarda legal para el cuidado de familiar que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida), en los supuestos de cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas). Empresa y trabajador/a deberán acordar el horario reducido atendiendo a las necesidades del/la enfermo/a y a las necesidades productivas y organizativas de la empresa. A estos efectos se entenderá por tratamiento continuado el tratamiento activo y el tratamiento paliativo del cáncer.

El derecho para el cuidado del cónyuge permanecerá vigente sólo hasta la finalización de la vigencia del convenio (31-12-2018), no prorrogándose a partir de dicha fecha. No obstante, las partes firmantes se reunirán al menos con dos meses de antelación a dicha fecha para valorar el uso que del mismo se ha hecho y valorar la posibilidad de prorrogarlo, sustituirlo o incluso ampliar este derecho a otras enfermedades de gravedad similar.



14. Reducción de jornada o reordenación del tiempo de trabajo por violencia de género o víctimas del terrorismo:

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

15. Suspensión temporal del contrato por parto (artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores): En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, 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, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

16. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores (artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de



adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

El artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores regula la suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los/as empresarios/as y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

17. Paternidad (artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores): En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 48.5 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.



La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 15 días de antelación el ejercicio de este derecho. En el caso de que el trabajador desee ejercer este derecho inmediatamente después de la finalización del permiso por nacimiento, se entenderá cumplido dicho requisito con comunicarlo con 15 días de antelación a la fecha prevista para el nacimiento, independientemente de la fecha en la posteriormente que tenga lugar el mismo.

18. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia (artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores): En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26., de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo previsto en los apartados 10 a 18 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación, se aplicará ésta de forma automática.

Artículo 24.— Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales o 20 días laborables de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con una semana de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución, siempre que no coincidan al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio y que el permiso sea por causa justificada, resolviendo, en caso de discrepancia entre empresa y trabajadora/or, la Comisión Mixta.

En cualquier caso, se tendrá en cuenta que cualquier tipo de permiso vacacional tendrá prioridad sobre este permiso.

A efectos salariales se le aplicará el precio hora multiplicado por el número de horas disfrutadas según cartelera, con índice corrector y solape y a efectos de jornada efectiva, se descontará de la obligación de cumplir con la jornada anual pactada en convenio, el número de horas disfrutadas en el permiso.

Artículo 25.— Bajas por enfermedad o accidente

a) Las bajas por enfermedad se abonarán desde el primer día de la baja con el 100% del salario real, siempre que el índice de absentismo no supere el 3,8% en 2016, el 3,7% en 2017, y el 3,6% en 2018.

Para el cálculo de éste índice se acuerda aplicar el absentismo anual y sólo se contabilizarán las bajas por enfermedad, no las de maternidad ni las de accidente o enfermedad que supere los tres meses de baja continuada.

b) En el caso de superarse el índice de absentismo señalado previamente, las bajas por enfermedad se abonarán desde el primer día hasta el veinte, con el 75% del salario real, siendo a partir del 21 el abono con el 100% del salario real, sin que tal abono tenga carácter retroactivo al primer día de baja.

c) Las bajas por accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador percibirá el 100% del salario real desde el primer día de la baja.

Se entiende por salario real a los efectos de este artículo, la media de la base reguladora de los últimos tres meses sin la prorrata de las gratificaciones extraordinarias ni los importes no salariales, correspondientes al plus distancia, seguro de salud y otros supuestos de las mismas características.

El personal que supere el tiempo máximo de IT, percibirá el 100% del salario real hasta que no obtenga la resolución de invalidez o el alta medica.



Se estará a lo dispuesto en el artículo 48,2 del Estatuto de los Trabajadores y se reservará el puesto de trabajo al personal durante los dos años siguientes a una Resolución de Invalidez revisable.

El complemento regulado en este artículo no sufrirá, en ningún caso, incrementos si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social y/o de los días en los que estas se reconocen.

TÍTULO IV

SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 26.— Excedencias

Sin perjuicio de las excedencias reguladas en el artículo 45, apartado 3 del EE.TT. referidas al cuidado de hijo/a o familiar, el personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 3 años, la empresa se verá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.

Tanto la solicitud de la excedencia como su ampliación o la incorporación al trabajo una vez finalizada, deberá notificarse a la empresa por escrito y con acuse de recibo con al menos 15 días naturales de antelación, indicando en la solicitud el domicilio a efectos de notificaciones. Si el personal excedente no solicita el reingreso en la empresa al menos quince días antes de la finalización del periodo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

La empresa contestará en los 10 días laborables siguientes a la recepción de la notificación del personal también por escrito y con acuse de recibo, siendo la fecha efectiva la fecha de recepción del trabajador. Si la empresa no responde dentro de los 10 días se entenderá aceptada la solicitud.

Artículo 27.— Cese y plazo de preaviso

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá preavisar por escrito a la misma con 20 días de antelación.

El incumplimiento del preaviso podrá ocasionar una sanción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omita tal obligación.

TÍTULO V

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 28.— Retribuciones

Para los años 2016, 2017 y 2018 no se acuerda un incremento salarial general sobre el salario del año anterior, sino que únicamente se actualizará el salario como consecuencia del proceso de equiparación acordado. Los efectos económicos que se deriven de este proceso se retrotraerán en su caso al 1 de enero de cada año de vigencia del convenio.



Así, durante la vigencia de este convenio, se continuará el proceso de equiparación salarial entre los centros de trabajo Clínica IMQ Zorrotzaurre y clínica IMQ Virgen Blanca iniciado en el Convenio colectivo 2013-2015. Para llegar a dicha equiparación, en el periodo de vigencia del convenio 2016-2018, las diferencias salariales se prorratearán en el año 2016 entre 8 años, en 2017 entre 7 y en 2018 entre 6 años, con efecto retroactivo a 1 de enero de 2016.

Se continuará utilizando la fórmula acordada en el convenio colectivo anterior (2013-2015), si bien se eliminará el CRCG que se generaba en 12 pagas según dicha fórmula y a partir del nuevo convenio colectivo 2016-2018 la cantidad resultante en concepto de equiparación se percibirá en 15 pagas desde el inicio del año.

Esta cantidad en el supuesto de los trabajadores/as que conforme al convenio colectivo anteriormente vigente y a la fórmula acordada hubieran generado la bolsa salarial personal del trabajador/a, denominada («Complemento ad personam»), se absorberá de dicha bolsa.

En cualquier caso, si con posterioridad a la firma del presente convenio se firmara el Convenio Colectivo de la Clínica IMQ Zorrotzaurre, actualizándose las tablas salariales correspondientes para los años 2016, 2017 y 2018, el proceso de equiparación salarial acordado en el presente artículo se aplicará teniendo en cuenta dicha actualización, también con efectos retroactivos al 1 de enero de cada año de vigencia del convenio.

Asimismo se mantendrán los siguientes casos particulares:

a) Mantenimiento del complemento personal denominado «exceso de noches» en cada una de las 12 mensualidades que viene percibiendo una de las personas referenciada en el anexo II. Dicho complemento no será compensable ni absorbible en tanto en cuanto se mantenga en su contrato fijo de noches.

b) Un complemento personal de carácter salarial en cada una de las quince mensualidades para 10 de las personas referenciadas en el anexo II por la diferencia entre el salario de la categoría de Clínica IMQ Zorrotzaurre a la que se va a equiparar y el salario de cada una de estas personas (consolidado por la extinta Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976)

Artículo 29.— Complemento personal de antigüedad

Con el fin de fomentar la vinculación del personal a la empresa, se establecen aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales, como «complemento personal de antigüedad»

El complemento personal de antigüedad se abonará de conformidad a las tablas del anexo I. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá ser superior a los topes que figuran en dicho anexo.

El personal con contrato temporal y con contratos de duración determinada, tendrá el mismo derecho que el personal con contrato indefinido a percibir el complemento personal de antigüedad, por cada tres años de servicios efectivos completos para la Clínica Vicente San Sebastián SA.

No obstante, la interrupción voluntaria de una persona en su relación laboral con la Clínica, se entenderá como de ruptura de la solución de continuidad.

Los términos «solución de continuidad» e «interrupción en su relación laboral» deben entenderse como el cese voluntario del contrato de trabajo por parte del personal, en cuyo caso, perdería el derecho de los tiempos acumulados hasta entonces, a efectos de percibir el complemento de antigüedad.

Se hace una previsión especial para el caso de las mujeres embarazadas, las cuales mantendrán todos sus derechos a pesar de tener interrupciones voluntarias de su relación con la empresa motivadas por incapacidad temporal motivada por el embarazo, situación de embarazo, maternidad, lactancia, o autorización para el cuidado de hijo/a, ya sean estas por renuncia a una oferta de contratación o a un contrato en vigor. La misma previsión se aplicará a los trabajadores en el supuesto de que sean ellos los que se acojan al derecho de paternidad, lactancia o cuidado de hijos.



El aumento por antigüedad se hará efectivo el mes siguiente al vencimiento de cada trienio.

Artículo 30.— Complemento de domingo y festivo

La empresa abonará al personal que realice su trabajo en domingo, festivos del calendario laboral anual oficial y el 27 de septiembre, la cantidad de 42,10 euros/día trabajado para los años 2017 y 2018. Este importe se actualizará si procede una vez firmado el convenio colectivo de la Clínica IMQ Zorrotzaurre a partir de su firma y en la misma cuantía que se establezca en dicho convenio.

El plus de domingo o festivo en el turno de noche se abonará en el turno que realiza mayor cantidad de horas en el domingo o festivo.

La empresa abonará los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 enero el doble de la cantidad indicada anteriormente.

En período vacacional se abonará la media de domingos y festivos cobrados en los últimos tres meses.

Los dos últimos párrafos son también aplicables al artículo siguiente, sustituyendo los términos «domingos y festivos» por el de «noches».

Artículo 31.— Complemento de nocturnidad

El complemento por noche trabajada consiste en el abono de una cantidad cuyo importe para los años, 2017 y 2018 figura en el anexo I. Este importe se actualizará si procede una vez firmado el convenio colectivo de la Clínica IMQ Zorrotzaurre a partir de su firma y en la misma cuantía que se establezca en dicho convenio.

A partir de la firma del presente Convenio y en concepto de nocturnidad, la empresa abonará las noches del 24 y 31 de diciembre 100 euros, a todo el personal que trabaje esas noches a los que se añadirá el complemento de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, del día siguiente. Esta consideración no supondrá la disminución proporcional de la cantidad que se venía abonando hasta la fecha por trabajar en horario nocturno. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 5 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afectará al personal que hubiese sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 32.— Complemento de turnicidad

El complemento de turnicidad para el personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañanas, tardes y noches, o mañanas y tardes en jornadas completas, consiste en el abono de una cantidad, cuyo importe para los años 2017 y 2018, figura en el anexo I. El abono se efectuará cada una de las 12 mensualidades. Este importe se actualizará si procede una vez firmado el convenio colectivo de la Clínica IMQ Zorrotzaurre a partir de su firma y en la misma cuantía que se establezca en dicho convenio.

Artículo 33.— Gratificaciones extraordinarias

Existen tres gratificaciones extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas, las de julio y diciembre se pagarán los días 15 de julio y 15 de diciembre. El personal que disfrute las vacaciones el mes de julio cobrará la primera paga el 30 de junio. En cuanto a la tercera paga, si no se pacta otra cosa, se hará efectiva la mitad el 15 de abril y la segunda mitad el día 15 de octubre.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que incluye los conceptos de salario base según tablas y antigüedad, así como los complementos personales del anexo II de periodicidad en quince mensualidades. No se incluirán los complementos de puesto de trabajo (plus de departamento, nocturnidad, festivos, turnicidad, etc.), excepto el de especialidad.



TÍTULO VI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 34.— *Comité de Seguridad y Salud y Delegados/as de prevención***

El Comité de Seguridad y Salud está formado, además del Técnico de Prevención, por 3 Delegados de Prevención y por 3 representantes de la empresa.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos.

Artículo 35.— *Protocolos y procedimientos de actuación en PRL*

Se informa en virtud del presente artículo que Clínica V. San Sebastián cuenta con varios protocolos y procedimientos ya implantados en la empresa, tales como:

- Protocolo de actuación frente a conductas inapropiadas en el trabajo: la Clínica con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entiende necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas que están totalmente prohibidas en Clínica V. San Sebastián y se consideran inaceptables en nuestra organización. Por ello, Clínica V. San Sebastián se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con la Clínica, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

- Protocolo de prevención y atención de las agresiones a los trabajadores: este protocolo se aplica a todos los accidentes e incidentes de trabajo por agresión, ya sea física o verbal, con baja o sin baja médica, sufridos por trabajadores de Clínica Vicente San Sebastián, S.A., durante el desempeño de sus funciones.
- Procedimiento gestión del riesgo de trabajadoras en situación de embarazo, que han dado a luz o en periodo de lactancia: establece las pautas de actuación para garantizar la protección eficaz, en materia de seguridad y salud en el trabajo, de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en periodo de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, dando cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la L.P.R.L. (Ley 31/1995).

Todas las trabajadoras que desarrollen trabajos en Clínica V. San Sebastián, S.A., con independencia de la categoría profesional a la que pertenezcan y el tipo de contrato, que se encuentren en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia natural, a las que el entorno y/o condiciones de trabajo les genera un riesgo específico añadido, que puede influir negativamente en su salud, la del feto (o la del hijo en el caso de situación de lactancia natural).

Asimismo la Dirección de la Empresa se compromete al estudio de la documentación presentada por los sindicatos relativa al «acoso sexual» a fin de valorar su incorporación al protocolo actual sobre conductas inapropiadas, así como la posible división en dos, uno correspondiente al acoso sexual y el otro para el resto de conductas definidas en el mismo.

Artículo 36.— *Vigilancia de la salud*

La empresa garantizará a los trabajadores o trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para el trabajador, con excepción de aquellos supuestos determinados legalmente en los que se determine su obligatoriedad.



TÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 37.— *Derechos sindicales*

Del personal: el personal tiene derecho a reunirse en la empresa fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados de Personal, serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección la convocatoria de las asambleas y acordar con la misma las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

De los Comités de Empresa y Delegados: Cada Delegado del Comité de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de 30 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo, que podrá acumular en otro miembro del Comité, en caso de encontrarse en situación de IT, riesgo por el embarazo, o descanso por maternidad.

El Comité de Empresa y Delegados dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre Empresa y Delegados o Comité.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengan fijados en la Ley.

TÍTULO VIII
CARRERA-DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 38.— *Carrera-desarrollo profesional*

Se definirá un modelo único para los dos centros de trabajo Clínica IMQ Zorrotzaurre y Clínica IMQ Virgen Blanca.

Durante la vigencia del presente convenio no habrá convocatorias.

En cualquier caso el modelo respetará los criterios siguientes ya establecidos en el convenio colectivo 2008-2012:

El personal será evaluado en base a los ítems y factores que se recogen en los bloques A (implicación y logro de objetivos asistenciales y de gestión en la Clínica V. San Sebastián), bloque B (Perfeccionamiento, actualización profesional, docencia, difusión del conocimiento, e investigación). Y bloque C (antigüedad mínima exigida para el acceso a cada uno de los niveles).

El desarrollo profesional del personal sanitario y no sanitario de la Clínica, que se estructura en los siguientes cuatro niveles:

— Nivel I- Experto/a. - Nivel II- Experto/a senior. - Nivel III- Consultor/a. - Nivel IV- Consultor/a senior.

Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel I será necesario tener una antigüedad de 5 años.

Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel II será necesario tener una antigüedad de 11 años.

Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel III será necesario tener reconocida una antigüedad de 18 años.

Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel IV será necesario tener una antigüedad de 25 años.

La evaluación se llevará a cabo por un Comité de evaluación específico, que contará con la presencia de un representante de personal, creado para cada una de las convocatorias de los diferentes grupos profesionales.



Se constituirá una comisión de desarrollo y seguimiento del sistema de desarrollo profesional, integrada por la empresa y los sindicatos firmantes del convenio que tendrá como finalidad desarrollar, acordar y revisar el modelo.

Este modelo se retribuirá de acuerdo a la tabla contenida en el Anexo VI

En Bilbao, a 9 de junio de 2017, se dan por finalizadas las reuniones y la negociación del Convenio Colectivo, firmándose el mismo.



ANEXO I - A
TABLA SALARIAL AÑO 2016

Categorías profesionales

	Euros
A. Licenciaturas	
Farmacéutica Hospitalaria	2.530,08
B. Diplomaturas	
Jefe/a DUE	2.718,53
Jefe/a quirófano	2.472,75
Supervisora	2.268,38
DUE	2.071,03
Fisioterapeuta	2.071,03
C. F.P. grado II (o equivalente)	
TER-TEL	1.532,09
Técnico documentación sanitaria	1.532,09
Oficial 1.º mantenimiento	1.627,56
D. F.P. grado I (o equivalente)	
Oficial de 2º Administrativo	1.754,52
Mecánico	1.446,99
Auxiliar de Enfermería	1.385,99
Auxiliar Administrativo	1.385,99
Telefonista	1.385,99
E. Operario de Servicios	
Celador	1.332,21
Limpiador/a especial-Hostelería	1.385,99
Limpiador/a	1.306,06



ANEXO I – B
TABLA SALARIAL AÑO 2017

Categorías profesionales

	Euros
A. Licenciaturas	
Farmacéutica Hospitalaria	2.624,34
B. Diplomaturas	
Jefe/a DUE	2.792,18
Jefe/a quirófano	2.569,96
Supervisora	2.319,49
DUE	2.102,08
Fisioterapeuta	2.102,08
C. F.P. grado II (o equivalente)	
TER-TEL	1.563,85
Técnico documentación sanitaria	1.563,85
Oficial 1.º mantenimiento	1.645,68
D. F.P. grado I (o equivalente)	
Oficial de 2.º Administrativo	1.754,52
Mecánico	1.468,12
Auxiliar de Enfermería	1.415,84
Auxiliar Administrativo	1.415,84
Telefonista	1.415,84
E. Operario de Servicios	
Celador	1.349,93
Limpiador/a especial-Hostelería	1.415,84
Limpiador/a	1.327,52



ANEXO I – C
TABLA SALARIAL AÑO 2018

	Euros
A. Licenciaturas	
Farmacéutica Hospitalaria	2.718,59
B. Diplomaturas	
Jefe/a DUE	2.865,84
Jefe/a quirófano	2.667,18
Supervisora	2.370,60
DUE	2.133,13
Fisioterapeuta	2.133,13
C. F.P. grado II (o equivalente)	
TER-TEL	1.595,62
Técnico documentación sanitaria	1.595,62
Oficial 1.º mantenimiento	1.663,81
D. F.P. grado I (o equivalente)	
Oficial de 2.º Administrativo	1.754,52
Mecánico	1.489,26
Auxiliar de Enfermería	1.445,69
Auxiliar Administrativo	1.445,69
Telefonista	1.445,69
E. Operario de Servicios	
Celador	1.367,65
Limpiador/a especial-Hostelería	1.445,69
Limpiador/a	1.348,97

**ANEXO I – D**
TABLA SALARIAL COMPLEMENTOS

Categorías profesionales	Antigüedad		Turnicidad Mes	Nocturnidad Noche	Plus Dpto Mes
	Trienio mes	Tope			
A. Licenciaturas					
Farmacéutico/a Hospitalaria	138,43	1.228,34	20,84	62,97	
B. Diplomaturas					
Jefe/a DUE	144,42	1.306,57	21,13	63,74	193,19
Jefe/a quirófano	144,42	1.306,57	20,60	62,14	193,19
Supervisor/a	115,34	1.045,55	17,09	51,75	165,13
DUE	94,30	854,04	16,18	45,18	156,35
Fisioterapeuta	94,30	854,04	16,18		
C. F.P. grado II (o equivalente)					
TER-TEL	68,37	606,64	11,97	34,63	111,60
Técnico/a documentación sanitaria	68,37	606,64	11,97		
Mecánico	68,37	606,64	11,97	34,63	
Administrativo/a	68,37	606,64	11,97	34,63	
D. F.P. grado I (o equivalente)					
Mecánico	61,62	558,00	10,57	31,48	
Auxiliar de Enfermería	61,62	558,00	10,57	31,48	102,15
Auxiliar Administrativo	61,62	558,00	10,57	31,48	
Telefonista	61,62	558,00	10,57	31,48	
E. Operario de Servicios					
Celador	61,62	558,00	10,57	28,75	102,15
Limpiador/a especial-Hostelería	61,62	558,00	10,57		
Limpiador/a	61,62	558,00	10,57	28,75	



ANEXO II
COMPLEMENTOS PERSONALES

1. Complementos personales del Artículo 27 (según acuerdo firmado el 31.01.2014)

	Periodicidad	Año 2016	Año 2017	Año 2018
A) DNI 11.929.405 H	12 meses	637,64	637,64	637,64
B) DNI 08.901.855 G	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 14.255.757 N	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 14.555.722 B	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 14.578.893 K	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 14.941.730 X	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 20.176.145 Q	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 20.176.861 L	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 30.590.020 C	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 30.646.813 A	15 meses	132,02	149,81	167,60
DNI 30.677.822 P	15 meses	132,02	149,81	167,60



ANEXO III

MOVILIDAD INTERNA Y PROMOCIÓN INTERNA**Movilidad interna y promoción interna**

Se acuerda regular las distintas posibilidades de movilidad y promoción profesional del personal.

La movilidad será siempre a plazas de idéntica categoría.

La promoción interna se dará hacia plazas de superior categoría y grupo profesional o hacia otra categoría dentro del mismo grupo profesional siempre que se tenga la titulación para ello.

El acuerdo incluye los siguientes protocolos:

- 1. Protocolo para la cobertura temporal de puestos de trabajo.
- 2. Protocolo para la cobertura definitiva de puestos de trabajo.
- 3. Protocolo de Promoción interna temporal.

En las convocatorias podrá participar el personal fijo en activo, además del personal que se encuentra trabajando se considera personal en activo a estos efectos:

1. Encontrarse en IT, en las diez semanas anteriores al parto, en suspensión temporal del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en licencia por maternidad, paternidad, acogimiento, adopción o lactancia.
2. Estar en excedencia con reserva del puesto de trabajo
3. Estar en situación de permiso sin sueldo.
4. Encontrarse en reducción de jornada por cuidado de familiares.
5. Encontrarse disfrutando del periodo vacacional.

Protocolo para la cobertura temporal de puestos de trabajo mediante un sistema de movilidad temporal**Artículo 1.— *Se cubrirán por este procedimiento***

- a) Las plazas en las que sea necesario dar cobertura a la ausencia de un trabajador por un plazo igual o superior a 4 meses.
- b) La ausencia de varios titulares por vacaciones que genere la necesaria cobertura de 3 o más meses.
- c) Las plazas de nueva creación, en tanto en cuanto no salga la convocatoria para su cobertura definitiva.

Artículo 2.— *Proceso*

- a) Plazo: Apertura bienal de un plazo de 1 mes para la recepción de las solicitudes. El primer plazo se abrirá en el mes de febrero de 2015.
- b) Solicitantes: El personal fijo. Se tendrán en cuenta las solicitudes del personal eventual para el caso de que no hubiere personal fijo interesado en este tipo de movilidad.
- c) Modelo de solicitud. En el modelo de solicitud se hará constar los destinos a los que se desea optar temporalmente. Para los destinos que así lo requieran, se deberá acreditar un mes y medio de experiencia en el puesto ó un mínimo de 2,5 puntos de formación específica del puesto.

Artículo 3.— *Lugar de presentación de solicitudes*

El Departamento de personal.

**Artículo 4.— Jerarquización de las listas**

En el plazo máximo de un mes a contar desde el siguiente al último día de plazo de las solicitudes se pondrá en marcha una lista jerarquizada por orden de antigüedad por cada una de las categorías profesionales a cubrir en caso de igualdad de puntuaciones entre dos ó más trabajadores se jerarquizará priorizando la mayor edad del trabajador.

El criterio de antigüedad se entenderá como la acumulada en las clínicas y en la categoría desde la cual se participa. Los servicios prestados en otras categorías puntuarán a la mitad.

Las listas serán públicas.

Artículo 5.— Funcionamiento de las listas

Los puestos se irán cubriendo según vayan surgiendo las necesidades descritas en el artículo 1. Se ofertarán siguiendo el orden de lista, que funcionará de forma rotatoria informando al comité para su conocimiento.

Cuando la primera persona de la lista finalice el motivo de su movilidad, volverá a su puesto de origen pasando a ocupar el último lugar de la lista y así sucesivamente.

Una vez finalizado el plazo de solicitudes, se podrá aceptar nuevas solicitudes, que en todo caso, se incorporarán al último puesto de la lista y según fecha de recepción.

Se procederá a confeccionar unas nuevas listas cada dos años, o antes en el caso de no tener integrantes en las mismas. En todo caso, las nuevas listas respetarán la prioridad del personal de la lista anterior que aún no había disfrutado de esta movilidad.

Artículo 6.— Renuncias

La renuncia a una oferta de movilidad a cualquiera de los destinos elegidos por el solicitante supondrá la exclusión de la lista durante su vigencia de dos años

Si en el proceso de adjudicación de la plaza, el personal no puede ocupar el puesto por encontrarse en una de las situaciones asimiladas a «estar en activo», u otra causa justificada de renuncia, no perderá su orden inicial en la lista.

Protocolo para la cobertura definitiva de puestos de trabajo mediante un sistema de movilidad definitiva**Artículo 1**

Se cubrirán por este procedimiento todos los puestos vacantes que vayan surgiendo por causas vegetativas y los que sean de nueva creación, para ofertarlos en una única convocatoria anual, que se celebrará en septiembre, para su aplicación el 1 de enero del siguiente año.

La convocatoria se hará pública en el tablón de anuncios de las Clínicas, y por medio de los habituales sistemas de difusión de información a los trabajadores.

En la convocatoria se hará constar las plazas a cubrir así como los servicios y turnos de trabajo de las mismas.

El personal que se presente a la convocatoria de movilidad definitiva deberá asumir las condiciones del puesto (% de jornada, etc) por lo que el personal con contrato a tiempo parcial, con carácter previo a una convocatoria de movilidad deberá solicitar su incorporación a jornada completa, quedando desde ese momento vinculado a lo expresado y por ello, deberá aceptar cualquier puesto, de su misma categoría, a jornada completa, que se le oferte por parte de la empresa.

Artículo 2.— Proceso

- a) Plazo: Apertura anual de un plazo de 30 días naturales para la recepción de las solicitudes a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.
- b) Solicitantes: El personal fijo en activo según las consideraciones definidas.



c) Modelo de solicitudes. En el modelo de solicitud se hará constar los destinos a los que se desea optar. Para los destinos que así lo requieran, se deberá acreditar un mes y medio de experiencia en el puesto ó un mínimo de 2,5 puntos de formación específica del puesto.

Artículo 3.—Lugar de presentación de solicitudes

El departamento de personal.

Artículo 4.—Asignación de puestos

Como principio general, la asignación se llevará a cabo en base a los criterios objetivos contemplados en el siguiente baremo:

a) Experiencia profesional en Unidades o Servicios de igual o similar naturaleza en las Clínicas IMQ Zorrotzaurre, IMQ Virgen Blanca ó Sociedades pertenecientes al Grupo IMQ.

Será valorada por un máximo de 20 puntos de conformidad con el siguiente baremo, según período de experiencia:

- De 1.5 a 3 meses: 2,5 puntos.
- De 3 a 6 meses: 5 puntos.
- De 6 a 12 meses: 10 puntos.
- De 12 a 24 meses: 15 puntos.
- 24 o más meses: 20 puntos.

b) Formación

Sin computar aquella formación que resulta necesaria para alcanzar el título exigido para el desempeño del puesto, serán valoradas con un máximo de 20 puntos las horas de formación dedicadas a estudios relacionados con el puesto de trabajo que se trate de ocupar, así como la formación continuada en los contenidos propios de la profesión, siguiendo los criterios contemplados en el protocolo de la carrera profesional y de conformidad con el siguiente baremo que atiende a número de horas del curso realizado.

- De 10 a 19 horas: 0,50 puntos.
- De 20 a 30 horas: 1,00 puntos.
- De 31 a 50 horas: 2,00 puntos.
- De 51 a 100 horas: 3,00 puntos.
- De 101 a 150 horas: 6,00 puntos.
- De 151 a 200 horas: 7,00 puntos.
- Más de 200 horas: 8,00 puntos.

Posesión de especialidad de enfermería cuando no sea requisito para el acceso al puesto: 10 puntos

En aquellos cursos dónde la certificación sea solo en créditos, se valorará cada crédito como 10 horas.

Para los puestos perfilados sólo serán valorados los cursos que guarden relación con el puesto que se trata de cubrir,

Para el resto de puestos, los cursos no relacionados con el puesto pero si relacionados con los contenidos propios de la profesión serán valorados al 50% del baremo anterior.

En aquellas categorías dónde existan especialidades oficialmente reconocidas, la cobertura del puesto de trabajo será preferente respecto de los solicitantes que no la acrediten, cuando así figure en el perfil del puesto de trabajo que se convoca.

c) Antigüedad

Se comprende en este epígrafe la totalidad de los servicios prestados en las Clínicas IMQ Zorrotzaurre, IMQ Virgen Blanca ó Sociedades pertenecientes al Grupo IMQ, en la misma categoría profesional que la del puesto que se trata de ocupar, con indepen-



dencia de la naturaleza del vínculo laboral y de la duración del contrato. En todo caso el máximo computable será de 20 puntos, siendo de aplicación el siguiente baremo:

- 0,75 puntos por cada año de servicio, con un máximo de 15.
- 0,5 puntos adicionales por cada año de servicio, en tres turnos de M/T/N, con un máximo de 5.
- 0,5 puntos adicionales por cada año de servicio, en turno fijo de noches, con un máximo de 5.
- 0,5 puntos adicionales por cada año de servicio, en turno partido, con un máximo de 5.
- 0,25 puntos por cada año de prestación de servicios, en dos turnos M/T con un máximo de 5.

d) Evaluación. Tendrá un valor máximo de 20 puntos.

Se tendrá en cuenta la evaluación realizada a la persona solicitante y serán puntuados 8 apartados de la misma (el conjunto de objetivos establecidos y cada una de las competencias requeridas), puntuándose con el siguiente baremo:

- 1 punto: Necesita mejorar.
- 2 puntos: Competente/Adecuado.
- 3 puntos: Destaca.

En caso de igualdad de puntuaciones entre dos ó más trabajadores priorizará la experiencia en el puesto.

Artículo 5.— *Asignación provisional de los puestos*

En los quince días naturales siguientes.

Artículo 6.— *Reclamaciones*

Se podrán presentar por escrito en los siete días naturales a partir de la publicación de las asignaciones de los puestos. Las reclamaciones se resolverán en los 3 días hábiles siguientes.

Artículo 7.— *Asignación definitiva de puestos*

Al día siguiente de resolver las reclamaciones.

Artículo 8.— *Renuncias*

Una vez hecha pública la asignación definitiva de puestos, estos serán irrenunciables, teniendo el trabajador la obligación de ocupar el nuevo puesto que le ha sido asignado.

Artículo 9.— *Periodo de adaptación al nuevo puesto*

Se establece un periodo de 15 días efectivos de trabajo para la correcta adaptación del trabajador al nuevo puesto. Dentro de dicho plazo, tanto el trabajador como la empresa, si consideran que no se está dando una correcta adaptación al puesto, pueden presentar sus razones justificadas ante la comisión mixta. A la vista de las pruebas que se presenten en cada uno de los casos, la comisión mixta, podrá resolver sobre el retorno del trabajador a su puesto anterior.

Protocolo para la cobertura temporal de puestos de trabajo mediante la promoción interna temporal

Artículo 1

Se cubrirá por este procedimiento, las plazas en las que sea necesario dar cobertura a puestos de categoría superior a la que ostenta el solicitante o distinta dentro de su mismo grupo profesional.

**Artículo 2.—Proceso**

a) Plazo: Apertura anual de un plazo de un mes para la recepción de las solicitudes será de 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.

b) Solicitantes: El personal fijo que se encuentra en posesión de la titulación requerida para acceder al puesto que solicita. Para los destinos que así lo requieran, se deberá acreditar un mes y medio de experiencia en el puesto ó un mínimo de 2,5 puntos de formación específica del puesto.

c) Modelo de solicitudes. En el modelo de solicitud se hará constar la categoría a la que se desea optar.

Artículo 3.—Lugar de presentación de solicitudes

El departamento de personal.

Artículo 4.—Jerarquización de las listas

Existirá una lista por cada una de las categorías profesionales a cubrir. Las listas quedarán ordenadas tomando como criterio la antigüedad en la categoría desde la cual se solicita la promoción interna temporal. Estas listas serán públicas.

Artículo 5.—Funcionamiento de las listas

Los puestos se irán cubriendo según vayan surgiendo las necesidades descritas en el artículo 1. Se ofertarán siguiendo el orden de la lista, que funcionará de forma rotatoria.

De existir muchas personas en espera de ser promocionadas temporalmente la Comisión Paritaria decidirá la conveniencia de establecer un plazo máximo de un año para cada una de las personas promocionadas.

Una vez finalizado el plazo de solicitudes, se podrán aceptar nuevas solicitudes, que en todo caso, se incorporarán al último puesto de la lista y según fecha de su recepción.

Se procederá a confeccionar una nueva lista cada año. La nueva lista respetará la prioridad del personal de la lista anterior que aún no hubiera disfrutado de la promoción interna temporal.

Artículo 6.—Renuncias

La renuncia a una oferta de PI así como la revocación a instancias del trabajador o trabajadora supondrá la exclusión de la lista de candidatos salvo causa justificada (misos motivos que para la movilidad).

El personal que tenga una causa justificada de renuncia, no perderá su orden en la lista.

Se establece una prelación en base a la cual, la movilidad interna definitiva se dará con carácter previo a la promoción interna temporal, ocupando el personal promocionado, los puestos que queden vacantes ó reservados tras los procesos de resultados de la movilidad definitiva.

El contenido del presente acuerdo sobre movilidad y promoción, podrá ser revisado cuando así fuera solicitado por los miembros que tras su aprobación formarán parte de la Comisión Mixta de Seguimiento del mismo que estará formada por un representante por cada una de las centrales sindicales firmantes del Acuerdo y un número igual de representantes de la empresa. En la primera de sus reuniones se establecerán las Normas de Funcionamiento y la periodicidad de sus reuniones.

En todo caso, se estará a cualquier modificación de Normativa Legal que entre en contradicción con sus contenidos.



ANEXO IV

COMPROMISO DE LA EMPRESA EN POLÍTICAS DE IGUALDAD

De conformidad con los contenidos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en especial con lo establecido en su Título IV. Capítulo I, artículo 43, la Clínica V. San Sebastián, S.A. se compromete con la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en la empresa, situando en el marco de la negociación colectiva, dónde libre y responsablemente se adopten acuerdos en este sentido.

En este sentido la Empresa se compromete a la elaboración de un plan de igualdad conforme a lo estipulado legalmente.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Clínica V. San Sebastián, S.A. asume el principio de igualdad de trato como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad. En la definición de discriminación directa o indirecta, se estará a lo establecido en el artículo 6 de la ley 3/2007. Y en lo relacionado con la situación de discriminación por embarazo y maternidad, a lo establecido en su artículo 8.



ANEXO V

GRUPOS PROFESIONALES

Las actuales categorías deberán ser sustituidas por grupos profesionales.

Por acuerdo entre la empresa y los sindicatos firmantes del presente convenio, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Para alcanzar este objetivo se creará una comisión específica que emanará de la Comisión Paritaria del Convenio.

Una vez finalizados sus trabajos se deberá abrir la mesa negociadora del convenio, con la finalidad de incorporar al mismo la nueva clasificación profesional que se haya acordado. En cualquier caso, esa nueva regulación no tendrá consecuencias económicas durante la vigencia del presente convenio y en el siguiente convenio se estará a lo que las partes acuerden.



ANEXO VI
EFFECTOS RETRIBUTIVOS DE LA CARRERA PROFESIONAL

Grupos de Carrera		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
A	Licenciaturas	2.506,41	5.012,82	6.918,16	9.435,10
B	Diplomaturas	1.713,75	3.427,50	4.730,71	6.451,83
C	Especialista Sanitario	1.232,68	2.465,36	3.402,24	4.640,18
D	FPI o equiv.	1.111,62	2.223,24	3.068,54	4.184,37
E	Operarios Servicios	1.073,73	2.147,45	2.963,27	4.042,26
F	Administrativo Especialista	1.602,17	3.204,33	4.422,28	6.031,81
G	Mantenimiento	1.232,68	2.465,36	3.402,24	4.640,18



ANEXO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente régimen disciplinario, y podrá ser sancionada por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes.

El presente Régimen disciplinario responde a los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, audiencia previa del infractor y sus representantes y de no discriminación, y su procedimiento a los de inmediatez, y pleno respeto de los derechos y garantías correspondientes, incluyendo el de tutela judicial efectiva.

Sólo podrán sancionarse las acciones u omisiones que, en el momento de producirse, constituyan infracción disciplinaria.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a, su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, así como no cursar en tiempo oportuno el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por IT, salvo que en ambos casos se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
2. Más de dos faltas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada.
3. El abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos y conforme a lo establecido en este régimen disciplinario.
4. La indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
5. No cumplir con las mínimas normas de higiene necesaria, cuando no supongan perjuicio o no generen quejas.
6. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.
7. La incorrección con los usuarios, superiores, compañeros o subordinados.
8. La realización en tiempo de trabajo, mientras se desarrolla el mismo y delante de usuarios o pacientes de la Clínica, de comentarios u opiniones; a) bien críticos hacia la actuación de la Dirección de la Empresa, b) o bien no relacionadas con el trabajo que se está desarrollando y que se puedan interpretar peyorativamente hacia la misma, hacia compañeros de trabajo o que supongan queja de los usuarios o pacientes.
9. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador, siempre que no constituyan falta grave o muy grave.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Las faltas de puntualidad, no justificadas, que se repitan en periodos de 30 días, sin que se exceda el número de faltas tipificado como infracción leve o grave, pero que en total sumen al menos cuatro faltas en un periodo de 6 meses. Si de la misma forma se superara el número de ocho faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de un año se calificará como falta de puntualidad generalizada constitutiva de infracción muy grave.
3. La falta injustificada de asistencia al trabajo 1 o 2 días al mes.



4. Facilitar datos incorrectos del/la trabajador/a o de su familia a la empresa, que necesariamente ésta deba conocer para el cumplimiento de sus obligaciones (confección de nóminas, seguros sociales, aplicación de retenciones, etc.).
5. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en las faltas muy graves, apartado 4.
7. La desobediencia de órdenes o instrucciones de trabajo o incumplimiento de normas, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, prevención de riesgos laborales y de protección de datos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
8. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
9. Cuando el sujeto activo de un acoso, cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto del mismo, cuando este no constituya falta muy grave.
10. También supondrá falta grave la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo. Si éstas implicasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinaria, instrumental, documentación y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas será calificada como muy grave.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa establecerá un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
12. La embriaguez en el puesto de trabajo. Este supuesto podrá ser considerada como muy grave si del mismo se derivasen perjuicios graves para la empresa, o para las personas, ya fuesen estas profesionales o usuarias del centro sanitario.
13. El incumplimiento del deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su puesto, cuando no constituyan falta muy grave conforme a lo establecido en el apartado siguiente.
14. La emisión de informes sobre asuntos de trabajo que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a la empresa, o a sus proveedores y clientes.
15. Las derivadas de las faltas en el apartado anterior que por sus consecuencias pudieran ser calificadas como graves.
16. La continuada y habitual falta de higiene.
17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un semestre, habiendo mediado sanción.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de un mes.
2. Acumular dos faltas graves por impuntualidad en la asistencia al trabajo durante un semestre.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo; o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.



4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La embriaguez habitual en el lugar de trabajo. Si fuera ocasional en cualquier caso será un acto de negligencia que podría calificarse como muy grave en función de las consecuencias que la misma provocara conforme a lo establecido en el apartado anterior.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros/as o subordinados.
9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo causando perjuicio notorio para la empresa.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. La agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones, así como originar frecuentes riñas con los compañeros/as de trabajo. Si la riña fuera ocasional será falta grave.
14. 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 de establecer los medios adecuados de protección.
15. La falta habitual de higiene cuando la misma provoque quejas justificadas por los usuarios, superiores, compañeros o subordinados.
16. Se considerará falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por el mismo, toda manifestación verbal o escrita, o conducta de naturaleza sexual que recaiga sobre un/a trabajador/a, cualquiera que sea su sexo, no deseado por el/la trabajador/a, atentando contra su intimidad o dignidad, cometida por otro/a trabajador/a cualquiera que sea su sexo y cargo.
17. De la misma forma se considerará falta muy grave el acoso moral, entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente.
18. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
19. Igualmente el acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ó segregador.
20. La reincidencia en falta grave, aunque la falta sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre, habiendo mediado sanción.



A los efectos del Régimen disciplinario acordado se entenderá por asistencia al trabajo la asistencia a los cursos de formación ofertados por la empresa estando en la lista de admitidos, salvo causa justificada conforme a lo establecido en el artículo relativo a la formación.

Asimismo, cuando se establece la graduación de las faltas en atención al perjuicio causado a la empresa, la misma consideración tendrá si se comete la falta y el perjuicio se provoca a los pacientes de las Clínicas.

Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

Sanciones máximas

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo de y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

Plazos de prescripción

De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores las faltas prescribirán, desde que se tiene conocimiento de las mismas en los siguientes plazos:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Con independencia de su graduación, no podrá sancionarse al trabajador pasados 6 meses desde que se produjo la conducta objeto de sanción.

Expediente contradictorio

Conforme a la práctica de la Empresa las sanciones por faltas graves o muy graves, exigirán tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido, haciendo constar la fecha, con expresión de los posibles preceptos infringidos. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a cinco días.
2. El trabajador/a deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación cuando la Empresa le comunique personalmente.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última.



tima. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. La dirección de la Empresa a la vista de las alegaciones planteadas podrá recabar más información antes de adoptar una decisión al respecto.

5. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que lo hace con el trabajador afectado. Los representantes también podrán formular alegaciones en el mismo plazo que el trabajador.

6. La tramitación suspenderá el plazo legal de prescripción para comunicar la sanción.

7. Cuando el inicio del procedimiento se produzca como consecuencia de hechos que pudiera ser susceptibles de ser calificados como acoso sexual, moral o de otra índole, este procedimiento se adecuará en su caso a los protocolos que la Empresa tiene establecidos para su tratamiento.

**ANEXO VIII
GUARDIAS**

Con el objeto de configurar un modelo de cobertura adecuado a las necesidades que se dan en ciertos servicios o unidades, se regulan en el presente artículo un sistema de guardias, en tanto se mantenga la organización del servicio en este sentido.

El número máximo de guardias mensuales a realizar con carácter general será de tres. Las que sobrepasen la tercera mensual se retribuirán con un incremento adicional de 10% sobre los valores establecidos.

Las guardias tanto de presencia física como las localizadas se retribuirán conforme al cuadro que figura a continuación:

Presenciales el 100% sobre hora ordinaria, localizadas el 50%.

Las guardias localizadas que requieran la presencia en la clínica en dos o más ocasiones o la permanencia de cuatro o más horas en la misma, tendrán, a efectos retributivos, la consideración de guardias de presencia física.

Las guardias, tanto de presencia física como localizadas, realizadas durante los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, se retribuirán por el doble de su valor.

Las guardias no tendrán en ningún caso la condición ni el tratamiento establecido para las horas extraordinarias, ni en cuanto a las limitaciones para realizar estas ni en su compensación que será la que aquí se establece.

La realización de las mismas no eximirá al personal de realizar su actividad al día siguiente, con la excepción de aquel personal que realice un servicio de guardia de presencia física subsiguiente a una jornada de trabajo por una duración de 10 horas como mínimo. Este personal tendrá derecho a la libranza del día siguiente, todo ello sin perjuicio de la observancia de la jornada pactada y aplicable en cómputo anual.