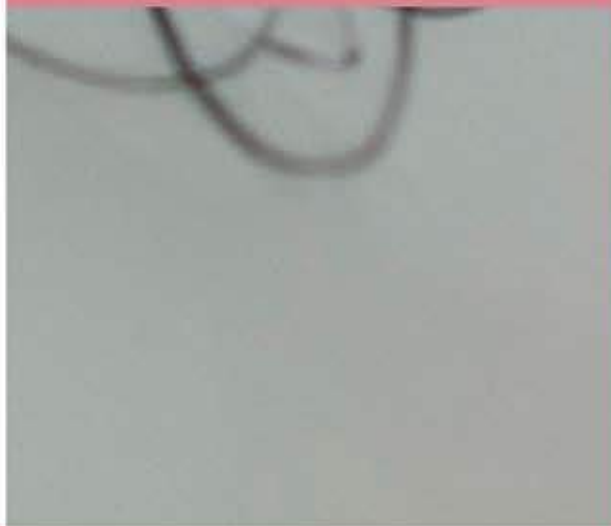


Acuerdos
Decretos
Leyes



Convenios
Colectivos



**CONVENIO
QUIRON
2016-2018**

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 IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. (Hospital Quironsalud Bizkaia) (código de convenio n.º 48101431012017).

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 octubre 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 10 de agosto de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**I CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO
HOSPITAL QUIRON SALUD BIZKAIA UBICADO EN ERANDIO (VIZCAYA)
DE IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L.,**

De una parte la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L., representada por don Joseba Vidorreta Gómez con DNI 14567012P en representación del centro Hospital Quironsalud Bizkaia en virtud de apoderamiento.

De otra parte, el Comité de Empresa del Centro de trabajo Hospital Quironsalud Bizkaia, en Erandio, de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.

Constituidos en Comisión Negociadora, en la representación que ostentan acuerdan el siguiente Convenio Colectivo.

PREÁMBULO

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 1.—Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo de centro será de aplicación a los trabajadores de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. del Hospital Quironsalud ubicado en Erandio (en lo sucesivo, Hospital), y regula las relaciones laborales entre la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. y su personal que presta servicios en dicho centro de trabajo.

Artículo 2.—Ámbito personal

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal laboral de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. que presta sus servicios en el Hospital Quironsalud Bizkaia.

Artículo 3.—Ámbito temporal: Vigencia

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que sea publicado en el «Boletín Oficial de Bizkaia», el presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre 2018, si bien con las salvedades de aquellos artículos o materias para los que se establezca expresamente otra fecha de aplicación distinta. En este sentido los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2016.

A efectos de aplicación del resto del articulado del convenio sin efecto económico, será el de la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 4.—Prorroga y denuncia

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a partir de la fecha de su finalización.

Una vez denunciado y durante el proceso de negociación colectiva el presente Convenio colectivo y cada uno de sus artículos y cláusulas permanecerán vigentes, y, en cualquier caso, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 5.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por la autoridad laboral se estimase que algunos de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustara a derecho o se derivase perjuicio para terceros se reconsiderará el contenido del mismo por la Comisión Negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose la vigencia del resto de lo estipulado o si por el contrario la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el Convenio.

CAPÍTULO I

EMPLEO**Artículo 6.—Período de prueba**

Se establece un período de prueba para el personal que ingrese a prestar sus servicios en el Hospital. Que será:

1. 6 meses para titulados universitarios
2. 2 meses para titulados de formación profesional
3. 1 mes para el resto de personal.

Artículo 7.—Modalidades contractuales

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2015 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.

- Los contratos en prácticas. Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial correspondiente al 70% durante el primer año y al 85% durante el segundo de los salarios Convenio de la profesión en práctica.
- Los contratos por obra y servicio podrán tener una duración de hasta 3 años. A los efectos previstos en la vigente legislación, dicho contrato se realizara en relación con la identificación de los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del Centro.
- Los contratos eventuales o por circunstancias de la producción. En el contrato que se efectuará siempre por escrito se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La contratación será comunicada a los representantes de los trabajadores. La duración de dicho contrato será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.
- Contratos de relevo: Se podrán celebrar por acuerdo entre las partes contratos de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL**Artículo 8.—Clasificación del personal**

En atención a las funciones que realiza el trabajador, las categorías del presente convenio son:

- a) Licenciados/Grado:
 - Médico.
 - Farmacéutico.
- b) Personal diplomado/Grado:
 - Supervisor/a.
 - Enfermero/a.
 - Fisioterapeuta.
- c) Personal técnico —Formación profesional Grado superior—:
 - TER/TEL.
- d) Personal técnico —Formación profesional Grado medio—:
 - Auxiliar de enfermería (anteriormente denominado Sanitario Cuidador).
 - Auxiliar de Farmacia.
- e) Personal subalterno:
 - Celador (anteriormente denominado Auxiliar sanitario).
 - Auxiliar de Almacén.



- f) Personal administrativo:
- Jefe/Responsable de área.
 - Técnico de Sistemas.
 - Secretaria.
 - Oficial de 1.ª Administrativo.
 - Oficial de 2.ª Administrativo.
 - Auxiliar Administrativo.
 - Telefonista/Recepcionista

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 9.—*Jornada laboral*

Con carácter general, se establece una jornada laboral en cómputo anual de 1.674 horas de trabajo efectivo para todo el personal para el año 2016, 1670 para 2017 y 1667 para 2018.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el/la trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo. Si la jornada continuada es superior a 6 horas se establece un período de descanso de 15 minutos con cómputo a jornada anual, con autorización de la ausencia del puesto por parte del responsable de área y siempre que la actividad del servicio lo permita.

Las planillas/calendarios anuales quedarán comunicados a los trabajadores por parte de su superior directo o en su defecto del Departamento de RRHH antes del 31 de enero de cada año natural. Sobre la planilla anual los trabajadores podrán realizar cambios de turno de carácter voluntario con otros trabajadores de su mismo servicio y categoría, siempre siendo solicitados con antelación por las dos partes interesadas a través de la herramienta de portal de empleado y previa autorización por parte de su Supervisor/a.

Asimismo la empresa, ante necesidades de cobertura de personal por causas no planificadas y debidamente justificadas como: ausencias por Contingencia común o AT, permisos retribuidos no demorables, refuerzos por incrementos puntuales de actividad, podrá solicitar a los trabajadores/as la realización de turno/s con el único objetivo de garantizar la continuidad de los servicios. En este sentido, la empresa tratará de evitar la modificación unilateral de los turnos necesarios para la cobertura únicamente pudiendo aplicarse en las circunstancias mencionadas con anterioridad y siempre que no haya sido posible la contratación de personal externo, no superando nunca la modificación sobre 5 turnos/por empleado/a en todo el año natural, con una antelación de cuatro días.

Como norma general no se trabajarán horas extraordinarias. En cualquier caso, no podrán excederse de 80 al año. De realizarse se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que correspondería a la hora ordinaria y resto de conceptos que afecten al turno.

Artículo 9.1.—*Procedimiento de cambio de turno de enfermería de Hospitalización*

La transmisión de la información e incidencias de carácter asistencial en los cambios de turno del personal DUEs Hospitalización se compensará en forma de 14 horas anuales a reducir de la jornada bruta anual (para jornadas parciales en proporción; para año no completo en proporción), para lo que es condición indispensable la realización efectiva del servicio.

Sin embargo, si en el futuro la empresa dispone de un sistema o procedimiento de transmisión de la información que no requiera la presencia física de los profesionales de enfermería, esta compensación dejaría de tener efecto

Artículo 10.—Vacaciones

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales.

También se disfrutarán tres días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año. En los contratos de duración determinada, tal disfrute será de carácter proporcional.

Los turnos de vacaciones se establecerán en forma rotativa, a fin de que no se quede adscrito ningún período de tiempo en ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación, exceptuando lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa fijará el calendario de las vacaciones y el número de personas por cada categoría y departamento, quedando fijados para el 31 de marzo de cada año, y en ningún caso más allá del 15 de abril. La empresa siempre que por cuestiones organizativas sea posible, garantizará al menos el 50% de las vacaciones en periodo estival (Junio-Septiembre), pudiendo limitar el número de trabajadores que cogen vacaciones a l mismo tiempo en cada servicio.

Artículo 11.—Permisos retribuidos

El personal afectado por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio: 18 días naturales. Este permiso comienza a computar el día de la celebración.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el/la trabajador/a que inicie una convivencia como pareja de hecho debidamente acreditada. Para este caso, si con posterioridad los mismos sujetos contrajesen matrimonio, no se generaría de nuevo este permiso.

b) Por celebración de matrimonio hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día, siempre que la celebración coincida con el turno de trabajo.

c) Por defunción:

— c1. conyuge (o pareja de Hecho) o hij@: 7 días.

— c2. padre, madre o herman@: 3 días.

— c3. suegr@, cuñad@, yerno o nuera, abuel@ y nietos: 2 días.

— c4. tíos: 1 día.

d) Por enfermedad o accidente.

Se entiende por enfermedad o accidente GRAVE aquella que requiera de hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 o dos días se considerará LEVE. Este permiso contempla máximos, es decir, sólo se genera mientras dura dicha hospitalización.

— d1. Enfermedad o accidente grave de madre, padre, cónyuge (o pareja de Hecho) e hij@: hasta 5 días

— d2. Enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario debidamente acreditado mediante justificante medico de herman@s, cuñad@s, yerno, nuera, suegr@s, abuel@s, y nietos: hasta 2 días.

— d3. Hospitalización leve o intervención sin ingreso que precise reposo domiciliario o hospitalización domiciliar debidamente acreditada de cónyuge, madre, padre o hij@: los días de la hospitalización o intervención, con un máximo de 3 días.

e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día; deberá estar acreditado mediante factura de mudanza o justificante de empadronamiento coincidente con la fecha de permiso.

f) Permiso por el tiempo necesario para asistencia a juicios mediante citación judicial expresa.

g) Por exámenes: el tiempo necesario para desplazamiento y presencia en el examen; siendo en tal caso sólo de exámenes oficiales para la adquisición de títulos en centros oficiales.

h) Por exámenes prenatales y preparación al parto: el tiempo necesario para el desplazamiento y presencia en las sesiones, con el previo aviso suficiente a la empresa y aportando justificantes de la necesidad de realizarlo dentro de los turnos de trabajo

i) Por nacimiento de hij@s: 5 días naturales; a disfrutar de manera consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante. Este permiso se verá aumentado en un día más en caso de parto múltiple.

k) Por nacimiento de hij@ prematuro u hospitalización del recién nacido tras el parto: 1 hora de ausencia del puesto por cada turno de trabajo. Asimismo se tendrá derecho a reducir hasta dos horas con la disminución proporcional de su salario.

l) Por lactancia de hij@: 1 hora hasta que el menor cumpla nueve meses. Esta hora se podrá dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El tiempo de lactancia podrá disfrutarse en acumulado en jornadas completas, previo acuerdo de ambas partes (empleado y empresa).

m) Por asuntos propios: Hasta un máximo de 2 días o 14 horas anuales para la realización de tarea o asunto que, debidamente justificado, sea incompatible con la jornada de trabajo, y que correspondan a alguno de los motivos siguientes:

- Emergencias e imprevistos domiciliarios (incendio, inundación, robo...).
- Asistencia a actos de carácter judicial, administrativo o laboral que afecten al trabajador; por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable; siempre y cuando no pueda realizar se fuera del horario de trabajo
- Visitas médicas de especialista, propias del trabajador, siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
- Acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 1º grado siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.

En los asuntos propios, si la ausencia no se puede autocubrir y requiere sustitución para el funcionamiento del servicio, el trabajador dispondrá del turno completo.

Los permisos se entienden en días naturales.

En los casos de los apartados c) y d), si se producen a más de 300 km se le añadirá 1 día más, y si se producen a 500 km 2 días.

El personal tiene obligación de justificar los permisos y la empresa de satisfacer el abono de los conceptos salariales fijos.

Los permisos se contabilizarán considerando como primer día aquel en se produzca el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que se haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente.

Artículo 12.—Permisos sin remuneración

El personal tendrá derecho hasta dos meses de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar a la empresa con la antelación establecida para cada caso, con el fin de prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución si se requiere.

Esta licencia se concederá habiendo sido notificada a la empresa con un mínimo de 7 días naturales de antelación por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de cónyuge, hijo/a, padre o madre.
- Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causas de enfermedad muy grave.

Además, se concederá licencia no retribuida habiendo sido notificada a la empresa con un mínimo de 30 días naturales de antelación para otros casos y/o circunstancias, siempre que:

- Se solicite fuera de periodo vacacional de verano, periodo navideño o festivos de Semana Santa.
- En ningún caso para trabajar en otro centro sanitario/hospitalario de ámbito público o privado.
- No haya otro personal del servicio al que está adscrito el trabajador/a bajo este mismo permiso.

Artículo 13.—Excedencias

1. Excedencia voluntaria

El trabajador con, al menos, un año de una antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses, ni superior a cinco años.

La solicitud de la excedencia se cursará por escrito al Departamento de Recursos Humanos con una antelación de un mes a la fecha de su inicio, resolviéndose por escrito, dentro de los quince siguientes a la solicitud.

El trabajador/a con antigüedad mayor o igual a 3 años en el Centro, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante 2 años de disfrute de la excedencia, condicionada a:

- No ejercer actividad laboral tanto por cuenta ajena como propia dentro del sector de sanidad Privada en la provincia de Bizkaia. En el caso de la solicitud para trabajar en Osakidetza solo se podrá ejercer el derecho con reserva de puesto si en el servicio y misma categoría del trabajador/a no hay en ese momento o no se realiza a la vez la misma solicitud por un 20% o más del personal.

En ambos casos será obligatoria la presentación de la vida laboral en el momento previo a la reincorporación.

- Cuando la excedencia sea solicitada por un periodo mínimo de 6 meses.

El trabajador/a deberá de comunicar su intención de reingresar en la empresa con una antelación de al menos un mes a la fecha de expiración del plazo por el que se concedió la excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el tiempo de excedencia quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

En el caso de que el personal haya solicitado un periodo de excedencia voluntaria inferior a 6 meses, tendrá un derecho únicamente preferencial en su categoría o similar, en el caso de que existiera una vacante.

2. Excedencias por cuidados de hijos y familiares

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con convivencia en la misma unidad familiar, incluida la pareja de hecho que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el periodo de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva automática de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses más cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses más si se trata de categoría especial.

Artículo 14.—Reducciones de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 que conviva en la misma unidad familiar, incluida la pareja de hecho, 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 progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o 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, del menor 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 cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente 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 periodo de disfrute del permiso de reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada diaria. No obstante, se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Se podrá acumular en jornadas completas siempre bajo acuerdo entre las partes.

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 la reducción de jornada.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 15.—Salario Base

La retribución de los salarios base por categorías están recogidas en el ANEXO I del presente convenio.

Artículo 16.—Plus transporte

El plus transporte queda eliminado como concepto salarial, pasando su cuantía anual (actualmente 327,96 euros brutos anuales) a quedar integrada en el salario base, distribuido en las 15 pagas.

Artículo 17.—Complemento puesto

Las Enfermeras adscritas de manera habitual y continuada a los servicios de: Bloque Quirúrgico, UCI y UCIN, devengarán un complemento de puesto.

Cuando el destino del puesto de trabajo sea de carácter temporal solo se percibirá el complemento por aquellos días en los que se desempeñen labores en dicho puesto.

Se incluirá el colectivo de Enfermero/as Urgencias generales y pediátricas, Hospital de Día Oncológico y enfermero/A-TER —mejora incluida en el presente convenio— y su aplicación tendrá efecto en un 50% en enero de 2017 y en un 100% en enero de 2018.

El importe de dicho complemento, para jornadas completas, asciende a:

Año	Enero	Julio
2015	154,77	
2016	156,32	
2017	158,66	
2018	160,49	162,31

Artículo 18.—Pagas extraordinarias

Actualmente en el Hospital existen tres pagas extraordinarias al año (navidad, verano y abril.), que suponen una mensualidad cada una de ellas del salario devengado en:

— Paga Navidad año X: del 1/1/X al 31/12/X.

— Paga Verano año X: del 1/7/(X-1) al 30/06/X.

— Paga Extraordinaria abril año X: del 01/04/(X-1) al 31/03/X.

En este convenio se acuerda modificar los períodos de devengo de las pagas extras, pasando las pagas de diciembre y julio a devengo semestral y manteniéndose la paga extraordinaria de abril en devengo anual. Quedando de la siguiente manera:

— Paga Navidad año 2017: una vez abonada en el mes de diciembre de 2017, pasará a continuación a un devengo semestral, ese decir se generará a partir del 1 de julio de 2018 hasta 31 diciembre del 2018. Y así en años sucesivos.

— Paga verano año 2018: una vez abonada en el mes de julio de 2018, pasará a continuación a un devengo semestral, ese decir se generará a partir del 1 de enero de 2019 al 30 de junio de 2019. Y así en años sucesivos.

La paga de verano se abonará en la tercera semana de cada uno de Julio; la de navidad en la tercera semana de diciembre y la extraordinaria en la tercera semana de abril.

Artículo 19.—Anticipos reintegrables

El personal fijo con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin intereses, siempre que la cuantía no exceda de 2 mensualidades del salario real. La concesión será discrecional por parte de la empresa y el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos mensuales en un máximo de un año natural.

Artículo 20.—Complemento fidelización

Se establece un complemento salarial con devengo a partir del 1 de enero de 2017 en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el Hospital, entendida como valor añadido para la organización y sus profesionales.

Dicho complemento se abonará a mes vencido, a jornada completa-jornadas parciales en proporción-, para aquellas personas que a dicho mes ya tengan generados los siguientes años de experiencia en el Hospital:

- 5 años de experiencia un importe de 675 euros brutos anuales aplicables en 15 mensualidades.
- 10 años de experiencia un importe de 1.350 euros brutos anuales aplicables en 15 mensualidades.
- 15 años de experiencia un importe de 2.025 euros brutos anuales aplicables en 15 mensualidades.

Para el devengo del complemento por fidelización deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Cumplimiento de los años de experiencia solicitados en cada tramo.
- No se tendrán en cuenta los períodos de excedencia voluntaria del empleado.
- Haber realizado un mínimo de 8 horas de formación obligatoria y/o voluntaria relacionada con su puesto de trabajo en los últimos 3 años.

En el caso de que la empresa no tenga posibilidad de ofrecer este mínimo de horas de formación a los trabajadores de algún colectivo, se dará por cumplido por esos trabajadores este requisito.

Como punto de partida del complemento de fidelización, todos/as aquellos/as trabajadores/as que a fecha 1 de enero del 2017 o previo a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», cumplan la experiencia exigida, comenzarán a percibir el complemento. Para ello, se tendrá en cuenta únicamente la fecha de antigüedad en la empresa. Para los tramos posteriores ya se aplicarán los requisitos restantes.

Artículo 21.—Plus noche y noche especial

Se abonará el trabajo nocturno con presencia física comprendida entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 10 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Los importes fijos de Plus noche son:

Categoría	Prec. hora	N.º horas	Total
ENFERMER@	3,46	10	34,67
TER/TEL	2,56	10	25,67
AUXILIAR ENFERMERIA	2,32	10	23,20
CELADOR	2,24	10	22,48
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,24	10	22,48
LIMPIEZA	2,17	10	21,71

El complemento de Noche especial se abonará por las noches trabajadas con presencia física de los días:

- 24 y 31 de diciembre.
- 5 de enero.

El importe fijo por este concepto será de 91,81 euros y sustituye al complemento de noche no especial.

Artículo 22.—Plus Domingos, festivos y festivos especiales

La empresa abonará al personal que realice su trabajo con presencia física en domingo o días festivos la cantidad de 31,62 euros por jornada completa.

El complemento de Festivo especial se abonará por los festivos trabajados con presencia física de los días:

- 25 de diciembre.
- 1 y 6 de enero.

El importe fijo por este concepto será de 63,25 euros y sustituye al plus festivo normal.

Artículo 23.- Revisión salarial

Se establecen los siguientes incrementos salariales a aplicar sobre salario base del año anterior:

- 2016: 1%.
- 2017: 1.6%.
- 2018: 1,25% en enero 2018 + 1,25% en julio 2018 (ambos sobre salario del año anterior).

Incremento adicional lineal de 130 euros brutos anuales (divididos en 15 pagas), aplicados sobre salario base a fecha 31 de diciembre de 2018 y cuyo devengo se aplica en tablas a partir del 1 de enero de 2019. Este importe será proporcional a la jornada de cada trabajador/a.

Artículo 24.—Bono de comida

Se establece dicho bono cuyo importe será de 40 euros por 10 menús.

Artículo 25.—Gastos Kilometraje

El personal que, de acuerdo con la Empresa utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada Km. recorrido necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, el importe de 0.26 euros. Los gastos derivados de estos desplazamientos se tramitarán a través de Nota de gastos, siempre previa autorización del Responsable directo o departamento de RRHH.

Artículo 26.—Ropa y calzado

La Empresa asegurará la uniformidad a tod@s I@s trabajadoras/as, que será renovada periódicamente según normativa Corporativa o de Centro, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda. Asimismo, la Empresa correrá a cargo de la limpieza de esta ropa en base al procedimiento establecido para esto en el Hospital, siempre que la misma pueda ser tratada con los medios mecánicos de lavandería y plancha de que disponga el centro.

Artículo 27.—Complemento Incapacidad Temporal

La empresa complementará a las percepciones que legalmente corresponden al personal en situación de I.T. derivada de Accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100% de los conceptos fijos mensuales.

La empresa complementará a las percepciones que legalmente corresponden al personal en situación de I.T. derivada de Enfermedad Común hasta el 100% de los conceptos fijos mensuales durante los primeros 20 días de la primera baja del año.

Las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo se regulan por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, sin que les afecte lo establecido en este artículo para el resto de I.T

Artículo 28.—Garantías personales

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo será condición mínima pudiendo ser mejorada por pacto individual o colectivo.

Tal y como se estableció en el pacto de empresa anterior como concepto de 'Mejora Voluntaria' para el colectivo de enfermería, en la parte que quedara tras la modificación/adaptación según este convenio de dicho concepto, y para aquellos que lo siguiera devengando, no tendrá la consideración de absorbible y compensable.

Artículo 29.—Movilidad interna y acceso a nuevas vacantes en el Hospital

En caso de existencia de plazas vacantes o de nueva creación en el Hospital, se realizará la entrevista y/o pruebas de selección para el acceso a dichas plazas, entre l@s trabajadores/as de plantilla interesados que posean la titulación necesaria.

Para ello la empresa con la mayor antelación posible pondrá en conocimiento de los interesados la siguiente información:

- Vacante/s a cubrir.
- Titulación y requisitos.
- Características del puesto a cubrir.

Siempre y cuando se demuestre la necesaria capacitación, la empresa ofrecerá al menos la mitad de las nuevas plazas disponibles a los trabajadores fijos de la misma categoría que desean optar a ellas, priorizando al personal del mismo servicio. En caso de cumplir los requisitos del puesto, se tendrá en cuenta la antigüedad.

Quedan excluidas de la anterior consideración las vacantes provisionales de cobertura urgente, y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización de información confidencial y los de dirección, jefatura y otros mandos intermedios, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección del Hospital.

Artículo 30.—Movilidad Geográfica

El personal, salvo acuerdo de las partes, no podrá ser trasladado a un centro distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la provincia de Bizkaia.

CAPÍTULO V**MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 31.—Preaviso de cese**

- El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá dar un plazo de:
- 1 mes para Directivos, Mandos intermedios, Médicos y Enfermer@s de los servicios con Complemento de puesto.
 - 20 días para el resto de personal.

El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omita tal obligación

Artículo 32.—Jubilación

Se estará a legislación aplicable en cada momento.

CAPÍTULO VI

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**Artículo 33.—Derechos y garantías del Comité de empresa y Delegados de Personal**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- d) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.
- f) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.
- g) Podrán intervenir en la tramitación de los Convenios colectivos.
- h) En los expedientes de crisis de la índole que sean, se podrá solicitar el informe de los Delegados de Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual sin ser emitido, se entenderá por evacuado.
- i) Proponer a la Empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de l@s trabajadores/as.

Artículo 34.—Derechos de representación colectiva

Sin perjuicio de los derechos concedidos por las leyes, los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal podrán acumular en uno o varios miembros de una misma central sindical (con la autorización expresa de los órganos provinciales de la misma), las horas mensuales/anuales del crédito horario, sin rebasar el máximo total.

Artículo 35.—Garantías y derechos de las Secciones Sindicales

- a) Ninguna persona, miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.
- b) Las organizaciones sindicales, tendrán derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.
- c) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- d) Las Empresas facilitarán los locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.
- e) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

CAPÍTULO VII.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**Artículo 36.—Principios generales**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores. Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

Artículo 37.—Participación de los trabajadores

a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en materia de prevención de los riesgos laborales. Dicho Comité se reunirá siempre que se necesite para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, en todo caso, con carácter trimestral.

Artículo 38.—Reconocimiento médico

El trabajador, a su ingreso en el Hospital y posteriormente, con la periodicidad que legalmente corresponda en función del puesto, tendrá derecho a una revisión médica por cuenta de la empresa, dentro de la jornada laboral, en función de los factores de riesgo a que estuviera expuesto con motivo del trabajo.

Por la repercusión que las condiciones de trabajo pudieran tener sobre la salud de los trabajadores, este reconocimiento tendrá carácter obligatorio para puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos laborales así lo indiquen.

Estas medidas se llevarán a cabo respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 39.—Comité de Seguridad y Salud Laboral

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el Hospital en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y por un número igual de representantes del Hospital.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el artículo 39 de la LPRL y el Artículo 16.2 del RSP.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 40.—Régimen disciplinario**

Todo el personal, sin ninguna excepción, será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que establece este Convenio y la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a qué, en su caso tenga.

Se considera falta todo acto u omisión del personal que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario al que preceptúen las disposiciones legales vigentes.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: Leves, Graves y Muy Graves.

La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada al trabajador/a con excepción de la amonestación verbal.

Faltas leves

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.
- La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación en el plazo oportuno de la baja u alta por enfermedad, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- La falta de pulcritud personal.

Faltas graves

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de tres meses.
- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.
- El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada (siempre que no originara perjuicio de alguna consideración a la empresa, en cuyo caso será considerado como grave).
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.

- La falta de discreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o implique perjuicios irreparables, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- Tener discusiones injustificadas o violentas durante el servicio.
- La embriaguez puntual (en caso de ser habitual se considerará como falta muy grave).

Faltas muy graves

- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada originando perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- 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.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, derivando en perjuicios graves a la empresa, causando averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportando riesgo de accidente para las personas.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Los malos tratos de palabra u obra, y el abuso de autoridad a I@s trabajadores/as a los usuarios.
- El acoso sexual.
- La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

Sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.

— Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.

— Despido.

Para las faltas graves y muy graves será indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanción.

Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 41.—Facultades de la Dirección de la Empresa

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, dirección, control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa, el cual, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, emitirá el informe preceptivo. En el Capítulo III del presente Convenio se especifica la clasificación del personal.

2. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores.

3. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.

4. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

5. En aquellos casos en los que se requiera por parte de la empresa la realización de un reciclaje previo a la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo, las horas destinadas a dicho reciclaje serán computadas dentro de la jornada ordinaria del trabajador, no superando un total de 70h salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 42.—Obligaciones de la Dirección de la Empresa

Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por los trabajadores con un rendimiento normal.

Artículo 43.—Derechos y obligaciones de los trabajadores

1. Derechos de los Trabajadores:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.
- h) El de ocupación efectiva.
- i) El de promoción y formación profesional en el trabajo.
- j) El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- k) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- l) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- m) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- n) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
- o) Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
- p) Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Obligaciones de los trabajadores:

- a) El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.
- b) En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, el trabajador prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. El trabajador y el empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
- c) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
- d) Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- e) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- f) No concurrir con la actividad de la empresa, tal y como se establece en el ET.
- g) Contribuir a la mejora de la productividad.
- h) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

CAPÍTULO X

APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 44.—Comisión Paritaria**

Órgano de vigilancia e interpretación del Convenio. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación del mismo.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección del Centro (representada por tres personas) y el Comité de empresa (compuesto por 3 miembros del comité representantes de cada sindicato firmante del convenio). A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citados.

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.—Sumisión de cuestiones a la Comisión. Paritaria

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, al dictamen de la Comisión, antes de plantear los varios supuestos ante el PRECO.

Artículo 46.—La Sucesión de empresa

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, respetando las condiciones laborales preexistentes, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los/as trabajadores/as de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

1. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.

2. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores/as afectados/as por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista del traspaso.
- Motivos de traspaso.
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores/as.
- Medidas previstas respecto de los trabajadores/as.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores con la suficiente antelación de traspaso.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de sus trabajadores/as con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores/as se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo.

4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por l@s empresari@s cedente y cesionari@ ó por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

5. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de la plantilla, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.»

Artículo 47.—Inaplicación del convenio

La Empresa no podrá inaplicar, de forma unilateral, las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo con base a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de l@s trabajadores/as.

Caso de concurrir las circunstancias indicadas en el mencionado artículo de la Norma Laboral, ambas partes negociarán la revisión del Convenio Colectivo según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 86.1 del Estatuto de l@s trabajadores/as.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes.

Euskadi



**ANEXO I**

GRUPO I	(*)1 Incluye el antiguo plus transporte Tablas Salariales	Salario base	Salario bruto	Salario base	Salario bruto	Salario base	Salario bruto	Salario base	Salario bruto	Salario base	Salario bruto
		mes 2015 (*1)	año 2015 (*1)	mes 2016	año 2016	mes 2017	año 2017	mes Enero 2018	año 2018	mes Julio 2018	año 2018
LICENCIADOS											
	Médico	1.898,94	28.484,10	1.917,93	28.768,94	1.948,62	29.229,24	1.972,97	29.777,29	1.997,33	29.777,29
	Farmacéutico	1.898,94	28.484,10	1.917,93	28.768,94	1.948,62	29.229,24	1.972,97	29.777,29	1.997,33	29.777,29
PERSONAL DIPLOMADO											
	Supervisor/a (*2)	1.782,61	26.739,15	1.800,44	27.006,54	1.829,24	27.438,65	1.852,11	27.953,12	1.874,97	27.953,12
	Enfermero/a. (*2)	1.700,04	25.500,60	1.717,04	25.755,61	1.744,51	26.167,70	1.766,32	26.658,34	1.788,13	26.658,34
	Fisioterapeuta	1.575,09	23.626,35	1.590,84	23.862,61	1.616,29	24.244,42	1.636,50	24.699,00	1.656,70	24.699,00
PERSONAL SUBALTERNOS											
	TER/TEL	1.173,34	17.600,10	1.185,07	17.776,10	1.204,03	18.060,52	1.219,09	18.399,15	1.234,14	18.399,15
	Auxiliar de enfermería	1.063,31	15.949,65	1.073,94	16.109,15	1.091,13	16.366,89	1.104,77	16.673,77	1.118,40	16.673,77
	Auxiliar farmacia	1.063,31	15.949,65	1.073,94	16.109,15	1.091,13	16.366,89	1.104,77	16.673,77	1.118,40	16.673,77
	Celador/a	1.030,93	15.463,95	1.041,24	15.618,59	1.057,90	15.868,49	1.071,12	16.166,02	1.084,35	16.166,02
	Auxiliar almacén	1.030,93	15.463,95	1.041,24	15.618,59	1.057,90	15.868,49	1.071,12	16.166,02	1.084,35	16.166,02
PERSONAL ADMINISTRATIVO											
	Responsable area	1.788,47	26.827,05	1.806,35	27.095,32	1.835,26	27.528,85	1.858,20	28.045,01	1.881,14	28.045,01
	Técnico de Sistemas	1.610,72	24.160,80	1.626,83	24.402,41	1.652,86	24.792,85	1.673,52	25.257,71	1.694,18	25.257,71
	Secretaria de Dirección	1.610,72	24.160,80	1.626,83	24.402,41	1.652,86	24.792,85	1.673,52	25.257,71	1.694,18	25.257,71
	Oficial de 1.ª Administrativo	1.610,72	24.160,80	1.626,83	24.402,41	1.652,86	24.792,85	1.673,52	25.257,71	1.694,18	25.257,71
	Oficial de 2.ª Administrativo	1.474,37	22.115,55	1.489,11	22.336,71	1.512,94	22.694,09	1.531,85	23.119,61	1.550,76	23.119,61
	Auxiliar Administrativo	1.030,93	15.463,95	1.041,24	15.618,59	1.057,90	15.868,49	1.071,12	16.166,02	1.084,35	16.166,02
	Telefonista/Recepcionista	1.030,93	15.463,95	1.041,24	15.618,59	1.057,90	15.868,49	1.071,12	16.166,02	1.084,35	16.166,02

(*)2) Absorvido 124,95 euros de mejora voluntaria