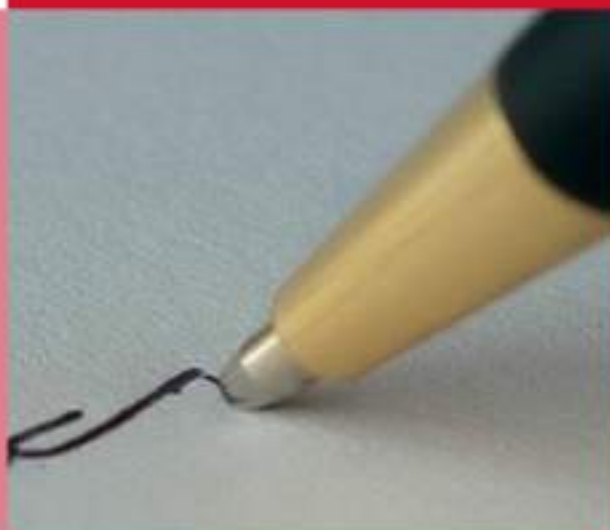


Acuerdos
Decretos
Leyes



Convenios
Colectivos



**Convenio colectivo
para la empresa
Iquimesa Servicios
Sanitarios, SL
Hospital Vithas
San José
2017-2019**

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Álava

Convenio colectivo para la empresa Iquimesa Servicios Sanitarios, SL Hospital Vithas San José

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018-2019 para la empresa Iquimesa Servicios Sanitarios, SL Hospital Vithas San José. Código convenio número 01001522011988.

ANTECEDENTES

El día 2 de marzo de 2018 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 16 de febrero de 2018.

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 convenio colectivo 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 registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 9 de mayo de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

**Convenio colectivo de la empresa Iquimesa Servicios Sanitarios,
SLU para el centro de trabajo Hospital Vithas San José**

Preámbulo

El presente convenio se suscribe entre Iquimesa Servicios Sanitarios SLU, como parte empresarial, y el comité de empresa del Hospital Vithas San José. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente convenio con plena validez y eficacia general.

Artículo 1 - Ámbito funcional y personal

El presente convenio es de aplicación a la empresa Iquimesa Servicios Sanitarios, S. L., dedicada a la actividad de establecimiento sanitario de hospitalización, consulta y asistencia, para su centro de trabajo Hospital Vithas San José.

El convenio colectivo será de aplicación a todo el personal de la empresa vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal de alta dirección.
- b) El personal que tenga un vínculo contractual con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la empresa.
- c) Los profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios o colaboraciones con la empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Las personas colaboradoras al amparo de voluntariado social.
- e) Los estudiantes que en el desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la empresa en virtud de acuerdos de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

Artículo 2º - Ámbito temporal y vigencia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2017, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2019. Cualquiera de las dos partes firmantes, legitimados para negociar conforme al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores podrá proceder a la denuncia del convenio, con las formalidades que previene el artículo 89 de dicho Estatuto, y mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de un mes a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de quince días a partir de la denuncia del convenio colectivo. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por periodos anuales.

No obstante, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, sin que se haya acordado un nuevo convenio, el presente convenio perderá su vigencia.

Artículo 3º - Cláusula de garantía

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones existentes a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 4º - Comisión mixta

La comisión paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en este convenio.

La comisión paritaria se constituirá en los quince días siguientes a su firma y estará integrada por un máximo de 6 miembros, correspondiendo a cada una de las partes firmantes de este convenio, designar a tres miembros.

El nombramiento de los miembros de la comisión paritaria será por el período de vigencia del convenio y sus posibles prórrogas.

La comisión paritaria tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de los preceptos del convenio, así como la vigilancia del mismo.

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 30 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, concurriera previo acuerdo de las partes para solicitarla.

Sin perjuicio de que la comisión paritaria regule su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del convenio colectivo, en lo no previsto en este texto, se establece que:

La comisión paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

Las cuestiones que se promuevan ante esta comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

De las decisiones de la comisión paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al comité de empresa y a la empresa para su conocimiento.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Artículo 5º - Jornada laboral

Se establece una jornada efectiva de trabajo en cómputo anual para cada uno de los años de vigencia del convenio de:

1.700 horas anuales en 2017.

1.692 horas anuales en 2018.

1.685 horas anuales en 2019.

La indicada reducción de jornada se aplicará preferentemente en jornadas completas.

No se podrá sobrepasar el cómputo anual establecido, ajustándose en cada caso el exceso o defecto de horas en los dos primeros meses del año siguiente mediante acuerdo entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa, de no mediar acuerdo entre las partes, al menos el 50 por ciento de las horas se disfrutarán atendiendo a la propuesta del trabajador/a. Dentro de la jornada laboral se realizará una interrupción de trabajo de veinte minutos, que computarán como tiempo efectivo de trabajo. Esta interrupción será aplicable a quienes realicen jornada continuada igual o superior a seis horas.

Cada servicio establecerá su calendario laboral, que deberá estar aprobado antes del 15 de diciembre de cada año, siendo notificado a los representantes de los trabajadores. Dicho calendario se realizará con las horas estipuladas en el presente convenio. En los casos de enfermedad, vacaciones, permisos, etc., se suplirá al personal con sustituciones, siempre que ello sea posible. Existirá un sistema de control horario, de obligado cumplimiento para todos los servicios dependientes de la empresa, a los debidos efectos de verificar el cumplimiento de jornada del personal.

Artículo 6º - Horas extraordinarias

1. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, a excepción de las consideradas por la normativa vigente como derivadas del concepto de fuerza mayor o catástrofe.

2. Las horas en exceso realizadas por el personal en día laborable, como consecuencia de la prolongación del trabajo efectivo de su jornada ordinaria, cuando por razones del servicio les fueran encomendadas por sus superiores para la realización de tareas de carácter inaplazable, darán derecho, previa la oportuna justificación, a una compensación a razón de dos horas por cada hora trabajada.

3. Las horas en exceso realizadas durante el período nocturno o en día festivo se compensarán a razón de dos horas y cuarto por cada hora trabajada.

4. Dicha compensación se contabilizará mensualmente, pudiendo disfrutarse la misma en el trimestre siguiente a la fecha del cómputo. La elección del momento del disfrute deberá acordarse entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa, prevaleciendo la elección del trabajador. La aplicación de estas compensaciones quedará en todo caso supeditado al efectivo cumplimiento de la jornada anual pactada.

Artículo 7º - Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales, para lo cual se confeccionarán los correspondientes calendarios vacacionales por Departamentos, que deberán quedar aprobados antes del 20 de marzo de cada año. La solicitud de vacaciones se presentará por escrito duplicado y la copia sellada quedará en poder del trabajador/a.

El personal que, tras haber fijado sus vacaciones necesite modificación de las mismas, deberá acordarlo con su Jefe de Servicio, comunicando dicha modificación posteriormente al Departamento de Personal. Solo podrán disfrutarse vacaciones en el año siguiente en casos excepcionales con el visto bueno de la Dirección Gerencia.

El personal que en el transcurso del año de que se trate, cumpla sesenta o más años y hasta los sesenta y cinco años de edad verá incrementadas las vacaciones reguladas en este artículo con arreglo a la siguiente escala:

A. Sesenta, sesenta y uno y sesenta y dos años de edad, dos días laborables.

B. Sesenta y tres, sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, cuatro días laborables.

Dichos días de vacaciones serán descontados de las horas anuales a realizar, quedando reducida de esta manera la jornada anual de los trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta años.

En la distribución de las vacaciones, 15 días naturales, como mínimo, se disfrutarán dentro del período comprendido entre el 15 de junio y la primera semana de septiembre.

En aquellos supuestos en los que, tras una suspensión del contrato de trabajo, el trabajador/a conserve legalmente el derecho a disfrutar vacaciones correspondientes a años anteriores, salvo acuerdo expreso, dichas vacaciones se disfrutarán de forma continuada y consecutiva al fin de la suspensión. Dicha previsión, no afectará a las vacaciones del año en curso, que serán fijadas conforme a las previsiones generales.

Artículo 8º - Permisos retribuidos

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

A. Un día de permiso para asistir a la boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido. Si se precisa realizar un desplazamiento superior a 300 kilómetros, el permiso será de dos días.

B. Por matrimonio propio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro oficial, 17 días naturales. Esta licencia se podrá acumular al periodo vacacional, comunicándolo con un plazo mínimo de antelación a la Dirección de la empresa.

C. Cuatro días, de los cuales dos al menos, serán laborables, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres-madres o hijos/as. Cuando resulte preciso un desplazamiento al efecto, superior a 100 Km, el plazo será de cinco días, de los cuales al menos tres, serán laborables.

D. Dos días, de los cuales uno al menos, será laborable en los casos de fallecimiento de parientes de 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, resulte preciso un desplazamiento al efecto, superior a 100 Km, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos al menos, serán laborables.

E. Tres días, de los cuales uno al menos, será laborable, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del tercer día, en los casos de nacimiento de hijo/a o accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días, de los cuales dos serán laborables. Este permiso deberá disfrutarse mientras subsista el hecho causante y de forma continuada. No obstante, una vez iniciado el disfrute del permiso por hospitalización, podrá continuarse disfrutando si se acredita la necesidad de asistencia en la recuperación domiciliaria.

F. Un día natural por traslado de domicilio habitual, no siendo necesario que coincida con el empadronamiento.

G. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, la empresa podrá pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa por el tiempo que dure el desempeño del cargo o cumplimiento del deber.

En los supuestos de permisos por nacimiento, enfermedad y fallecimiento si se hubiera completado la mitad de la jornada diaria, el permiso computará a partir del día siguiente.

H. Por el tiempo dedicado a realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legalmente establecidos.

I. Por el tiempo indispensable siempre que el trámite no pueda realizarse fuera del horario laboral:

- La expedición y renovación de DNI, pasaporte, certificados, registros en centros oficiales y declaración de IRPF.
- Acompañamientos a parientes dependientes físicos o psíquicos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- Examen o renovación del carnet de conducir.

- Requerimientos notariales.
- Comparecencias administrativas.
- Consultas médicas o asistenciales.
- Exámenes y pruebas de evaluación, con un máximo de tres convocatorias por asignatura y curso académico o grado, cuando se efectúen estudios para la obtención de un título oficial, relacionado con la actividad de la empresa, avisando al efecto con una antelación de 48 horas.

J. Permisos y modificaciones de jornada para fomentar la conciliación de la vida laboral y personal:

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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 y trabajadoras 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. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora al principio o al final de su jornada diaria o acumularlo en jornadas completas a razón de una hora diaria conforme al calendario laboral establecido para el periodo de aplicación. 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, correspondiendo la prioridad en su disfrute para la madre.

Asimismo, durante los seis meses consecutivos al parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a podrá optar por no realizar guardias.

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.

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 aquella.

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 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 aquella, 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 dieciocho años. Por acuerdo, esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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 y trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

Los trabajadores y trabajadoras 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.

Por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o alternativamente 21 horas, que serán recuperables, imputados a vacaciones o no remunerados a opción del trabajador/a con acuerdo con la empresa. En el caso de que sea imputado a vacaciones, dicho periodo no computará a los efectos de la fragmentación de las mismas.

Artículo 9º - Permisos no retribuidos

La empresa podrá conceder tres meses de permiso no retribuido siempre que queden garantizados los servicios por personal propio o a través de contratos de interinidad y se cumplan las siguientes condiciones:

- A. Ser trabajador/a fijo de plantilla.
- B. Tener una antigüedad mínima de un año.
- C. Haber transcurrido dos años desde el final del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes).
- D. Solicitarlo por escrito con un mes de antelación.

Estas dos últimas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el permiso de los tres meses se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares en 1er grado.

Artículo 10º - Excedencias y otros supuestos

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Su finalidad no podrá ser la dedicación a cualquier actividad concurrente con la de la empresa.

El excedente voluntario conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por acuerdo colectivo, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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 y trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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 se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efectos de antigüedad y el excedente tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva 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 excedente 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrá solicitar su paso a la situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El derecho a situarse en excedencia podrá extenderse a otros supuestos por acuerdo colectivo con la representación de los trabajadores, con el régimen y los efectos que se prevean.

6. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo cuya duración no será inferior a 3 meses ni superior a 1 año, siempre que su causa venga motivada por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Necesidad de tratamiento médico por razones de rehabilitación o recuperación no comprendidas en una situación de incapacidad temporal.

b) Realización de estudios relacionados con el cometido profesional desempeñado o a desempeñar en la empresa, así como con su proyección profesional en la misma. Para este supuesto el trabajador/a deberá tener al menos una antigüedad de 2 años en la empresa.

No podrá disfrutar de las excedencias indicadas, simultáneamente, más del 10 por ciento del personal de la plantilla de un centro de trabajo, ni más de 10 empleados de dicho centro. Estas excedencias no podrán volver a ser solicitadas por el trabajador/a hasta que transcurran tres años desde el final de la anterior.

7. Para la obtención de cualquier clase de excedencia, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

8. La empresa, en consonancia con lo previsto en el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, facilitará información periódica a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras sobre la relación de personal en situación de excedencia y el periodo de las mismas.

9. En caso de cubrirse el puesto del trabajador/a excedente, podrá hacerse mediante contratación externa o suplencia interna, dando siempre prioridad a la suplencia interna y teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa.

10. A efectos de la expectativa de reingreso en la excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, se entiende que existe vacante cuando la empresa ni cubre ni amortiza el puesto de trabajo existente. La amortización se producirá en su caso por la concurrencia de circunstancias técnicas, económicas, organizativas o de producción que la motivan. No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

11. La privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria, dará lugar a una suspensión con reserva del puesto de trabajo. En el supuesto de que dicha privación tuviera que ver con la relación laboral, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre ordenación jurídica de faltas y sanciones.

Artículo 11º - Contratación, ascensos y promociones

La contratación y cobertura de vacantes correspondientes a jefes/as de sección, de negociado, así como titulados/as y las categorías asimiladas a éstas, se realizarán libremente por la Dirección de la empresa.

La cobertura de vacantes que no sea de libre designación y que se produzca como consecuencia de bajas en la entidad, aumento de plantilla o puestos de nueva creación, se realizará por promoción interna entre el personal de plantilla del mismo grupo profesional y nivel del puesto a cubrir.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, y la consolidación del empleo de duración determinada, la empresa informará de las respectivas convocatorias a los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial o de duración determinada, incluyendo los formativos, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

La vacante se adjudicará por concurso de méritos, valorando aspectos como antigüedad, titulaciones, formación, etc. Los méritos a valorar deberán constar en la convocatoria de la plaza a cubrir y habrán de ser acordados por el tribunal calificador. Este sistema se llevará a cabo salvo excepciones, por causas de organización debidamente acreditadas. En este caso la empresa informará previamente al Comité de empresa de la cobertura por este motivo.

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán atendiendo a los siguientes criterios:

1. Habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores y trabajadoras de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre Grupos Profesionales son los siguientes:

Al grupo profesional III: por concurso-oposición. Por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en el grupo profesional IV.

Al grupo profesional II: por concurso-oposición. Como excepción, por libre designación cuando se trate de puestos de trabajo de confianza por razón de su naturaleza específica y tratarse de puestos directamente dependientes de cargos de especial responsabilidad, o que conlleven por sí un mayor grado de confidencialidad y reserva. Tales circunstancias del puesto se comunicarán a la representación legal de los trabajadores.

Al grupo profesional 0 y I: libre designación.(salvo nivel IV)

3.1. Cuando proceda el concurso-oposición, la empresa, con la antelación suficiente, en torno a dos meses, hará público el puesto o puestos de ascenso objeto de concurso oposición, describiendo, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional, las características de los mismos, el nivel formativo, los conocimientos necesarios, temario y contenido del examen, así como el resto de condiciones, incluyendo la experiencia mínima requerida en la empresa, que no podrá ser superior a 3 años. El concurso-oposición constará de dos ejercicios, uno teórico y otro práctico. A nivel de empresa podrá sustituirse el ejercicio teórico por la realización ya ultimada de cursos de formación relacionados con el grupo profesional. Esta circunstancia, con indicación de los cursos de que se trate, deberá constar en la convocatoria.

3.2. Los tribunales calificadores para los concursos-oposiciones que participarán en la elaboración del contenido del examen y seguirán su desarrollo, estarán constituidos por los siguientes miembros:

- Presidente/a (nombrado por la empresa).
- Secretario/a (nombrado por los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la comisión mixta).
- Dos vocales (designados uno por la empresa y otro por los representantes de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la comisión mixta).

4. La promoción entre los niveles retributivos de los grupos profesionales II y III vendrá determinada por el grado en que se desarrollan los factores enunciados como configuradores de la aptitud profesional, así como, entre otras, las siguientes circunstancias:

- Realización de los correspondientes procesos formativos, teniendo en consideración el número total de horas de formación recibida y su grado de aprovechamiento.
- Años de experiencia en el nivel de procedencia.
- Desarrollo y competencia profesional.
- Adecuación al puesto.
- Realización de funciones análogas.

4.1. La promoción entre niveles se realizará conforme a los criterios objetivos que han quedado enunciados, siguiendo pautas de transparencia en su aplicación y procediendo a dar cuenta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de las promociones producidas y los criterios valorados para las mismas.

5. Con carácter anual la empresa informará a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras sobre la evolución de las promociones y ascensos, analizando conjuntamente posibles medidas de adaptación a nivel de empresa.

A los empleados/as que superen las pruebas de ascenso a categorías superiores, se les respetará el complemento empresarial de la categoría de origen, aplicándoles el salario base de la nueva categoría.

Artículo 12º - Formación

La formación constituye una herramienta competitiva y estratégica empresarial, por ello se destinará los recursos a su alcance para conseguir que sus empleados adquieran, posean y desarrollen las habilidades y capacidades necesarias para el óptimo desempeño de su puesto de trabajo. La empresa, para la formación de su personal y en función de las características de la misma confeccionará cada dos años el Diagnóstico de Necesidades Formativas. Durante el primer mes del año se elaborará el plan de formación que recogerá todas las acciones encaminadas a cubrir las necesidades formativas detectadas. Las posibilidades de participación del comité de empresa en esta elaboración serán plenas. Se informará al comité de empresa periódicamente de los cursillos solicitados y realizados por el personal de la Entidad.

El plan de formación determinará las acciones formativas obligatorias que se impartirán dentro de la jornada laboral. Cuando la programación de la formación lo haga necesario, las convocatorias que impliquen modificación sobrevenida de la distribución de jornada, serán debidamente preavisadas al trabajador/a con al menos cinco días de antelación, sin que la modificación pueda afectar a los periodos de descanso semanal, descanso mínimo entre jornadas y periodos vacacionales previamente fijados.

Artículo 13º - Formación continuada del personal

1º Formación profesional.

En los estudios y formación de los/as empleados/as con una antigüedad superior a seis meses en la empresa, se establecen las siguientes ayudas:

a) Para cursar estudios incluidos dentro del plan general estudios y realizados en centros oficialmente reconocidos, siempre que aquellos tengan o pudieran tener una proyección a un puesto de trabajo de los existentes dentro de la empresa, y en particular las categorías contempladas dentro del convenio, se abonará el 100 por ciento de la matrícula, los libros de texto oficiales y profesorado, previa justificación del pago de su importe.

b) Estudios de euskera:

A los trabajadores y trabajadoras que asistan a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, para su formación en esta lengua, se les abonará el 75 por ciento de la matrícula y de los libros oficiales, previa justificación del pago de su importe.

c) Estudios de formación integral:

A los trabajadores y trabajadoras que asistan a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, para su formación integral, se les abonará el 60 por ciento de la matrícula y de los libros de texto oficiales, previa justificación del pago de su importe. Las solicitudes se presentarán a la Dirección-Gerencia que dará cuenta al comité de empresa de las solicitudes habidas. Estas ayudas serán proporcionales a la jornada contratada, y tendrán un saldo máximo de 10.000 euros para todos los solicitados en el año. El tope máximo de esta ayuda por persona se fija en 600 euros/año.

2º Cursos - Congresos -

La empresa, para la formación de su personal y en función de las características de la misma podrá considerar las siguientes situaciones:

a) Que la asistencia a los mismos se realice a instancia de la Entidad por lo que se hará acreedor a las correspondientes dietas, gastos de estancia, material didáctico, matrícula y cuantos gastos supongan la citada asistencia.

b) Que a petición de cualquier empleado se solicite la asistencia a algún curso de formación determinado, para lo cual presentará la documentación acreditativa oportuna en Dirección Gerencia, que si procede aprobará la asistencia, en base a que la formación que se imparta en el referido curso tenga relación directa con la actividad que ejerce y practica el solicitante, siempre y cuando no existan problemas de cobertura en los servicios de las mismas por motivos de la asistencia al curso y no sea posible una sustitución. En este supuesto se abonarán los gastos de forma similar a los del punto a).

c) Que, a petición de cualquier empleado, la Dirección Gerencia considere que el curso no cumple la totalidad de las condiciones del apartado b), pero tenga alguna relación con la profesión del solicitante en cuyo caso se autoriza la ausencia retribuida si fuere preciso para realizar el curso.

d) Que, a petición de cualquier empleado, la Dirección-Gerencia considere que no se encuentra incluso en el apartado b) ni en el c) en cuyo caso denegará el permiso y ayudas solicitadas.

Se informará al Comité de empresa periódicamente de los cursillos solicitados y celebrados por el personal de la Entidad.

Artículo 14º - Retribuciones

Las retribuciones salariales estarán compuestas por los siguientes conceptos:

- A. Sueldo base.
- B. Complemento de jefatura.
- C. Pluses (si proceden).
- D. Complemento salarial.

Las pagas ordinarias se abonarán para el día 25 de cada mes. El personal afectado por este convenio percibirá tres pagas extraordinarias durante el año en los meses de junio, octubre y diciembre. Estas pagas se integrarán en la retribución mensual y estarán formadas por el salario base y los diferentes conceptos retributivos. El abono de las mencionadas pagas se realizará en el mes correspondiente junto a la mensualidad, excepto la de diciembre, que se abonará el día 15 del mes citado.

El sueldo base del convenio y los complementos salariales, experimentarán para 2017 una revalorización equivalente a aplicar un 1,8 por ciento sobre los importes consolidados en 2016.

Dicho incremento se contempla en las tablas salariales que se incluyen en el anexo I del presente convenio.

Para 2018 sobre los importes definidos para 2017, se dispone una revalorización equivalente al 1,5 por ciento que se aplicará en la nómina de enero de 2018.

Para 2019 sobre los importes definidos para 2018, se dispone una revalorización equivalente al 1,5 por ciento que se aplicará en la nómina de enero de 2019.

Por la comisión paritaria se elaborarán las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

En caso de que la evolución interanual del Índice de Precios de Consumo Estatal de cada año de vigencia del convenio, que se constate oficialmente a través del INE, presente un incremento superior al previsto en el correspondiente ejercicio para el salario, se regularizará y abonará la diferencia, en el plazo máximo de los dos primeros meses del año siguiente.

Artículo 15º - Complementos

Los complementos recogidos en el acuerdo de fecha 21 de octubre de 2008 se actualizarán de la siguiente manera:

Complemento salarial para los niveles 6 y 8 y enfermería.

A partir del año 2018, el importe de este complemento de nivel se abonará en las doce pagas ordinarias y también en la paga extraordinaria correspondiente al mes de junio.

A partir del año 2019, el complemento de nivel se abonará, además, en la paga extraordinaria del mes de diciembre.

Complemento de permanencia para los niveles 4 y 5.

Para los puestos del nivel 5 en 2018 el importe anual de este complemento ascenderá a 1.625 euros y en 2019 el importe anual será de 1.750 euros.

El complemento de permanencia para los niveles 4 (1500 euros) y 5, será prorrateado en las 15 pagas de convenio. A este complemento tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras una vez hayan completado un año de servicios efectivos en la empresa. Se recibirá en su integridad, siempre y cuando el trabajador/a hubiera asistido a su puesto de trabajo todos los días que tenga establecidos en el período de devengo, descontándose la parte proporcional por cada día de ausencia, en caso contrario. A estos efectos, se consideran ausencias las derivadas de la Incapacidad Temporal por contingencias comunes y accidente no laboral, suspensión de empleo y sueldo, permisos no retribuidos y ausencias no justificadas.

Los complementos ad personam en su importe consolidado resultan absorbibles y compensables respecto a los complementos contemplados en el presente artículo.

Artículo 16º - Complemento de jefatura de servicio

Este complemento tendrá el mismo trato económico que el salario base, en lo referente a revisiones salariales y cómputo anual de salarios y se abonará en todas las mensualidades, pagas extras y a otros efectos que puedan surgir. Este complemento se establecerá según acuerdo entre las partes.

Artículo 17º - Pluses de nocturnidad, domingos y festivos

Se abonará un plus por cada día de trabajo en horario nocturno, considerándose éste, el comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. Asimismo, se abonará un plus por cada día de trabajo en domingo o festivo, y otro específico por prestar servicios en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre según lo establecido en las siguientes tablas:

	NOCTURNO	FESTIVO
Grupo II nivel 4	2,54 euros	28,92 euros
Grupo II nivel 5	22,54 euros	24,45 euros
Grupo II nivel 6	18,90 euros	24,45 euros
Grupo III nivel 7	18,90 euros	22,40 euros
Grupo III nivel 8	18,90 euros	22,40 euros

81,80 euros nocturnos día 24 y 31 de diciembre.

Dichos importes no experimentarán incremento en 2018, y en 2019 se aplicará un incremento equivalente a la evolución interanual del Índice de Precios de Consumo Estatal del año anterior.

En la retribución de las vacaciones se incluirá el promedio mensual de guardias localizadas, y pluses de nocturnidad, y festivos devengados en el año natural al que correspondan. Con independencia del periodo de concreción de su disfrute, dicho importe se liquidará al cierre del año natural, abonándose en la nómina de enero del año siguiente.

Artículo 18º - Guardias nocturnas y festivos de médicos/as

El servicio médico de guardia nocturno, tendrá una duración de 10 horas (entre las 22:00 y las 8:00 del día siguiente), no incluidas dentro del calendario laboral, correspondiendo a la empresa abonar a cada trabajador/a 108,80 euros brutos, para el año 2017, por cada uno de los servicios realizados, (cantidad que se verá incrementada anualmente según el IPC real), así como el pago del desayuno del día en que finaliza el servicio, y caso de producirse continuación horaria entre la tarde y la noche, también se abonará el coste de la cena. El servicio médico de guardia festivo, tendrá una duración de 24 horas (entre las 8.00 y las 8.00 del día siguiente), no incluidas dentro del horario laboral, correspondiendo a la empresa abonar 180.89 euros brutos. Así mismo se abonará el pago de la comida y la cena del día festivo, así como el desayuno del día en que finaliza el servicio. El servicio médico de guardia en sábado tendrá una duración de 14 horas no incluidas dentro del horario laboral, correspondiendo a la empresa abonar 71,58 euros.

Artículo 19º - Guardias localizadas

El servicio de guardia localizado, no incluidas dentro del horario laboral, será compensado por las cantidades establecidas por cada uno de los servicios realizados. Estas cantidades se actualizarán para el 2019 con la variación del IPC real.

A) Guardias médicas localizadas.

- Guardias localizadas en días laborables: 49,32 euros/ jornada.
- Guardias localizadas en sábados: 99,37 euros/ jornada.
- Guardias localizadas en domingos y festivos: 153,00/ jornada.

B) Guardias localizadas TER.

- Guardias localizadas nocturno: 5,04 euros/hora.

C) Guardias laboratorio TEL.

- Guardias localizadas: 5,04 euros/hora.

D) Servicio mantenimiento.

- Guardias localizadas en días laborables: 24,90 euros.
- Guardias localizadas en sábados y festivos: 42,33 euros.

E) Guardias enfermería.

- Guardia localizada: 5,04 euros/hora.

Artículo 20º - Prestaciones complementarias del régimen general de la Seguridad Social

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará la diferencia entre la prestación del Régimen General y el salario que le corresponda al trabajador/a durante los 12 meses de la incapacidad temporal y sucesivas prórrogas.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación para la primera baja anual de cada trabajador/a hasta alcanzar el 60 por ciento del salario que le corresponda al trabajador/a, durante los tres primeros días de baja, siempre que el índice de absentismo por estos supuestos en el año natural anterior al mes de la incapacidad, sea inferior al 4 por ciento. Todo ello siempre y cuando observe las disposiciones legales establecidas para el personal en situación de incapacidad temporal y acuda a ser reconocido por servicio médico de empresa a requerimiento del mismo.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual general y revisiones específicas cuando sea preciso o cuando lo proponga el comité de salud laboral y sea acordado por la empresa. El personal femenino tendrá derecho a un reconocimiento especial ginecológico. El personal masculino tendrá derecho a un reconocimiento especial urológico. Los reconocimientos ginecológicos y urológicos serán llevados a cabo a través de la póliza de salud que la empresa abona a los trabajadores, siendo por cuenta de la empresa el copago de la mencionada asistencia.

Artículo 21º - Premio a la permanencia en la empresa

Los trabajadores y trabajadoras de plantilla, tendrán derecho a percibir cuando cumplan cada condición de permanencia en la empresa que se relaciona a continuación, el premio correspondiente por este concepto de acuerdo con la siguiente escala:

- Al cumplir 15 años de permanencia: 550 euros.
- Al cumplir 25 años de permanencia: 1.050 euros.

- Al cumplir 40 años de permanencia: 2.050 euros.
- Al cumplir 50 años de permanencia: 3.050 euros.

Se percibirá la cantidad correspondiente el año en el que se cumplan los años de permanencia. Asimismo, el personal, a partir del momento de cumplir 15 años de permanencia en la empresa, dispondrá anualmente de dos días naturales de permiso especial remunerado que se disfrutarán, unidos a los periodos de vacaciones anuales reglamentarias. A los 20 años de permanencia en la empresa, disfrutará anualmente de cuatro días naturales de permiso especial remunerado que se disfrutarán unidos a los periodos de vacaciones anuales reglamentarias. Al cumplir 25 años de permanencia en la empresa, disfrutará anualmente de seis días naturales de permiso especial remunerado que sumarán tres periodos más de vacaciones. Los días de permiso señalados serán descontados de las horas anuales a realizar, quedando reducida de esta manera la jornada anual de los trabajadores y trabajadoras que cumplan la condición anterior, no siendo compensados ni absorbidos por los estipulados para mayores de 60 años.

Artículo 22º - Préstamos

El personal afectado por este convenio, con un mínimo de permanencia en la empresa de un año, tendrá derecho a solicitar que le conceda un préstamo al interés legal del dinero para hacer frente a los gastos extraordinarios y justificados que pueda tener por razón de:

a) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio, formalización de pareja de hecho, divorcio, separación o nulidad matrimonial o disolución de pareja de hecho del solicitante, hasta cuatro mensualidades como máximo de su salario, a devolver en un periodo máximo de 12 meses.

b) Gastos de matrícula y libros de estudio de empleados y/o hijos, hasta dos mensualidades como máximo de su salario, a devolver en un periodo máximo de 12 meses.

c) Fallecimiento de cónyuge o hijos sometidos a su patria potestad, nacimiento de hijos o adopción y enfermedad o intervención quirúrgica grave del trabajador/a, cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado, siempre y cuando no esté amparado por un seguro que le cubra dicha contingencia y previa justificación del gasto a su cargo, hasta seis mensualidades como máximo de su salario, a devolver en un periodo máximo de 12 meses. En el caso de fallecimiento del empleado quedará cancelada la deuda en ese momento. En el supuesto de jubilación, excedencia, o extinción sobrevenida de la relación laboral del empleado, este deberá cancelar a la fecha de la jubilación o concesión de la excedencia las cantidades que resten por amortizar.

Artículo 23º - Ayuda a la natalidad y nupcialidad

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a las que tenga derecho el empleado/a, se abonará por nacimiento o adopción de cada hija/o la cantidad 150 euros brutos.

Siempre y cuando no haya sido ya percibida, una asignación de 325 euros con ocasión de contraer matrimonio o formalización de pareja de hecho. La concesión de este beneficio está condicionada a la oportuna justificación de tal extremo y solo podrá hacerse valer una vez en la vida laboral del trabajador.

Artículo 24º - Política de igualdad

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se oriente de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.

d) Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.

Los firmantes de este texto manifiestan que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, beneficiario o empleado, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer. Este criterio resulta de aplicación al conjunto de comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Artículo 25° - Dietas y gastos de locomoción

Para el caso de los trabajadores y trabajadoras que ponen a disposición su propio vehículo para necesidades de la empresa, se abonará en concepto de gastos de locomoción una cantidad por kilómetro de 0,28 euros. La cantidad resultante se hará efectiva junto con la nómina del mes siguiente al que corresponda el gasto. Asimismo, se abonará el importe del bono de aparcamiento correspondiente.

Artículo 26° - Uniformes y prendas de trabajo

El personal administrativo tendrá derecho a que la empresa le suministre dos blusas, una chaqueta y una falda o pantalón cada dos años, o cuando se precise por su deterioro, como prenda de trabajo.

El personal sanitario tendrá derecho a que la empresa le suministre los uniformes correspondientes, siendo por cuenta de la empresa el lavado y planchado de estas prendas.

Artículo 27° - Derechos sindicales

De los sindicatos:

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica laboral. La empresa admite la conveniencia de considerar a los sindicatos firmantes del presente Pacto, debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y trabajadoras y empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley y desarrolladas en los presentes acuerdos del comité de empresa.

Comité de empresa:

Tendrá dentro del ámbito exclusivo que le es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones. Dispondrá de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del comité de empresa, hasta el 200 por ciento de las que corresponda a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal por períodos mensuales la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quienes se realiza la acumulación. Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otras Entidades.

Disposición adicional primera

Se mantienen como condición ad personam los compromisos empresariales adquiridos en materia de jubilación parcial anticipada y jubilación especial a los 64 años contemplados en los artículos 24 y 25 del convenio colectivo de empresa suscrito el 2 de febrero de 2007.

Tabla salarial 2017

GRUPOS	NIVELES	CATEGORÍAS	SUELDO BASE	
			MENSUAL	ANUAL
Grupo I	Nivel 1	— Director/a médico — Jefe/a de Servicio — Jefe/a de Departamento	2.335,25 euros	35.028,75 euros
	Nivel 2	Médico/a especialista	1.975,23 euros	29.628,45 euros
	Nivel 3	— Médico/a de medicina general. — Farmacéutico/a — Psicólogo/a — Analista — Jefe/a de sección — Titulados superiores universitarios y graduados	1.683,28 euros	25.249,20 euros
	Nivel 4	— Residente — Jefe/a de enfermería — Supervisor/a de enfermería — Jefe/a Fisioterapeuta — Fisioterapeuta — Enfermería — Terapia ocupacional — Asistente Social — Diplomados/as universitarios y graduados	1.440,05 euros	21.600,75 euros
Grupo II	Nivel 5	— Jefe/a de mantenimiento, (Cocina, comedor y cafetería) — FP 2º grado / grado superior — TEL — TER	1.255,20 euros	18.828,00 euros
Grupo III	Nivel 6	— FP 1º grado / grados medio — Auxiliar administrativo más de 10 años — Auxiliar de clínica — Responsable de hostelería	1.089,75 euros	16.346,25 euros
	Nivel 7	— Responsable de mantenimiento — Oficial de oficio — Conductor/a	953,58 euros	14.303,70 euros
Grupo IV	Nivel 8	— Celador /a — Ayudante de oficio — Personal de costura, lavandería y plancha — Personal de cocina, comedor y cafetería — Auxiliares administrativos menos 10 años — Ordenanza — Limpiadores/as — Porteros/as — Personal de aparcamiento	836,80 euros	12.552,00 euros

Complemento de niveles

GRUPO	NIVEL	COMPLEMENTO
Grupo I	Nivel 4 (Enfermería)	407,43 euros
Grupo III	Nivel 6	200,53 euros
Grupo IV	Nivel 8	321,99 euros