

**2019-2023**

**UGT**

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO  
IMQ VIRGEN BLANCA**

**SOCIOSANITARIO**



**Defendemos tus derechos  
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete  
[euskadi.fespugt.es](http://euskadi.fespugt.es)**



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A., (Centro IMQ Virgen Blanca) (código de convenio 48004152011995).**

*Antecedentes*

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

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 5 de agosto de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA V. SAN SEBASTIAN, S.A.  
PARA EL CENTRO DE TRABAJO CLÍNICA IMQ VIRGEN BLANCA 2019-2023****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.—Ámbito funcional, territorial y personal**

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

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

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

El Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, y tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023.

A partir del 1 de enero de 2024 y en el plazo máximo de un mes, se constituirá la mesa negociadora del Convenio para negociar las materias del mismo.

En todo caso, el presente Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 31 de diciembre de 2023. La representación social se compromete a entregar el anteproyecto el 1 de enero dando su inicio a las negociaciones el día 30 del mismo mes.

A partir de su fecha de finalización y de denuncia, es decir del 31 de diciembre de 2023 si no hubiere acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 24 meses, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia, resultando de aplicación si lo hubiera el convenio colectivo de ámbito superior. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de este plazo mediante acuerdo expreso al respecto, así como la prórroga de las negociaciones.

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

Sin perjuicio del plazo de 24 meses pactado:

- a) En caso de que se produzcan unas elecciones sindicales que impidiesen las negociaciones, se ampliará el período anterior por un período adicional máximo de 3 meses para la celebración de las mismas, debiendo acordarse entre ambas partes dicha ampliación.
- b) Si se derivasen situaciones o motivos sobrevenidos al inicio de las negociaciones e inesperados e inimputables a ambas partes, que impidiesen de manera absoluta la negociación efectiva, las partes acordarán un período de ampliación equivalente al tiempo de interrupción, debiendo formalizarse a través del acuerdo correspondiente.

**Artículo 2.Bis.— Inaplicación del convenio colectivo**

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

Finalizado el Periodo de Consultas sin acuerdo no será necesario plantear la solicitud a la comisión mixta del convenio, pudiéndose acudir directamente a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos (PRECO).



Para ir al ORPRICCE sea necesario el acuerdo con la RLT, si bien en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, si la Empresa decidiera continuar y acudir al PRECO al entender que concurren las causas legalmente establecidas, la RLT estará obligada a aceptar una mediación voluntaria con propuesta (de un mediador) en el PRECO. No obstante, también las partes podrán de común acuerdo acudir al arbitraje del PRECO.

En todo caso, ambas partes deberán negociar de buena fe en vistas a la consecución de un acuerdo.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo deberá valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibilidad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal del artículo 82.3 del ET, se establece lo siguiente:

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

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

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

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

En el caso de que, durante la vigencia del presente convenio, se produzca una nueva regulación, en virtud de la cual, el grupo profesional B, conformado por el personal Diplomado Sanitario, pase a formar parte del grupo profesional A, se deberá abrir en el plazo improrrogable de un mes, la mesa negociadora del convenio, con la finalidad de encuadrar este colectivo profesional, teniendo en cuenta las particularidades y procedimientos que la nueva regulación establezca y la forma de implantación que se realice en otras entidades tanto públicas como privadas. En cualquier caso, esa nueva regulación





no tendrá consecuencias económicas durante la vigencia del presente convenio y en el siguiente convenio se estará a lo que las partes acuerden.

**Artículo 3.— Disposiciones**

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

**Artículo 4.— Comisión Paritaria**

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y en general para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio existirá una Comisión Paritaria, que estará compuesta por una representación de la parte social, formada por tantos miembros como sindicatos firmantes haya del presente convenio y en igual número de la parte empresarial. Sin perjuicio de su constitución y para agilizar el funcionamiento de la Comisión, cada miembro designado podrá delegar de forma expresa al resto de los miembros que integran su representación la asistencia y el voto.

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

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

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

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

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

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

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

**TÍTULO I  
EUSKERA****Artículo 5.— Euskera**

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

En el marco del compromiso de la empresa por fomentar la utilización del euskera en el entorno laboral se crea una Comisión de Euskera formada por un grupo represen-



tativo de trabajadores y trabajadoras, representantes sindicales que deseen colaborar y dirección. Dicha comisión será la encargada de orientar las acciones encaminadas al propósito definido.

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

## TÍTULO II DERECHOS SOCIALES

### **Artículo 6.— Uniformes**

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

### **Artículo 7.— Igualatorio**

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

### **Artículo 8.— Garantía en caso de detención**

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

### **Artículo 9.— Seguro de Vida e Incapacidad**

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

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

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

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

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

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

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



### *Formación*

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

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

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

### **Artículo 11.— Jubilación**

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

1. Cuando en caso de acceder La Empresa a la solicitud del trabajador la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.
2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (en el momento actual hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla también los requisitos establecidos legalmente).
3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.
4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.



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

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

**Artículo 12.— Gastos de Viaje - Transporte**

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

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

**TÍTULO III****JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS, PERMISOS, VACACIONES Y BAJAS****Artículo 13.— Jornada laboral**

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

- Año 2019: 1649 horas/año (1629 + 20 horas de formación «artículo 14»).
- Año 2020: 1649 horas/año (1629 + 20 horas de formación «artículo 14»).
- Año 2021: 1649 horas/año (1629 + 20 horas de formación «artículo 14»).
- Año 2022: 1642 horas/año (1622 + 20 horas de formación «artículo 14»).
- Año 2023: 1642 horas/año (1622 + 20 horas de formación «artículo 14»).

**Artículo 14.— Permiso retribuido de formación**

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

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

Sin perjuicio de ello, y teniendo en cuenta el carácter formativo que se pretende dar a tales horas, a los trabajadores no se les incluirá en su cartelera inicial la totalidad de la jornada como horas efectivas de trabajo, incluyendo dicha cartelera 1629 horas efectivas de trabajo para los ejercicios 2019, 2020 y 2021 y 1622 en 2022 y 2023, procediendo a incorporarlas a la cartelera en el último cuatrimestre del año natural.

Así, será en este último trimestre, en el mes de octubre, cuando se analicen las horas dedicadas a formación durante el año natural por cada trabajador/a, procediéndose a realizar el ajuste final correspondiente hasta completar las 1649 y 1642 horas, incluido el tiempo destinado a formación. También serán ajustadas las carteleras de los trabajadores con reducción de jornada, recalculándose proporcionalmente tanto la jornada anual efectiva como el número de horas de formación.

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

La formación ofertada por la Empresa en base al diagnóstico de formación se desarrollará fundamentalmente en jornadas formativas de un máximo de 3 horas con anterior-





ridad o posterioridad a la jornada habitual de trabajo y principalmente en la modalidad de formación interna de carácter presencial en las instalaciones de la empresa, asumiendo la empresa la organización de estos cursos así como el coste de la misma.

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

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

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

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

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

Serán causas justificadas de renuncia las siguientes:

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

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

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

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



tomando como referencia lo definido en el apartado «Formación» del artículo 10 del presente Convenio.

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

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

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior computarán los cursos realizados desde el 1 de noviembre del año 2020 hasta el 31 de octubre de 2021 y así sucesivamente en los años posteriores.

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

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de una licencia retribuida de 8 días con un máximo de 60 horas. Solicitado su disfrute a la empresa con 12 días de antelación, esta dará respuesta con seis días de antelación y solo podrá denegarse por causas debidamente justificadas. En el caso de que la empresa no diera respuesta con 6 días de antelación se entenderá concedida la solicitud realizada siempre y cuando la haya realizado en tiempo y forma.

Al menos tres de los ocho días se disfrutarán en el primer semestre del año.

En el mes de diciembre se podrá disfrutar de un máximo de tres días, y de ellos como máximo dos del 24 al 31 de diciembre. En este caso deberán solicitarlos antes del 5 de noviembre y la empresa dará respuesta antes del 1 de diciembre. Los días que en su caso queden por disfrutar y no se hayan solicitado antes del 10 de noviembre, serán establecidos por la empresa. En caso de que sí se hayan solicitado y la empresa no haya aceptado o haya denegado la solicitud inicial, se establecerán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Para el disfrute de abonables en el periodo de semana santa se solicitarán con 30 días de antelación a la semana santa y la empresa contestará con 15 días de antelación. En caso de no dar respuesta, se procederá según lo indicado en el primer párrafo.

Esta licencia no supondrá modificación alguna en cuanto a la jornada de trabajo anual, que en todo caso será la establecida en el presente convenio.

En orden a la configuración de la cartelera de trabajo para el cumplimiento de la jornada laboral, además del cómputo de los 8 días de licencia, también llamada exceso de jornada, se fijan los siguientes criterios:

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

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

En los mismos casos del párrafo anterior, pero referidos a períodos superiores a 30 días, se computará para los años 2019, 2020 y 2021, 4,86 horas (1629 horas entre 335) y para 2022 y 2023, 4,84 horas (1.622 horas entre 335) por día de baja, incluidos los días libres. El cómputo de las 4,86 o 4,84 horas día, se realizará desde el primer día de la contingencia. En cualquier caso, se garantiza un tiempo de disfrute nunca inferior a la parte proporcional de los mencionados 8 días (6 días en el caso del personal fijo de noches), que resulte del período anual efectivamente trabajado (fórmula: valor 0,73 mes por 11 meses; valor 0,55 mes por 1 meses para el caso del personal fijo de noches).

Las 4,86 fijadas respectivamente para los años 2019, 2020 y 2021 y las 4,84 fijadas para los años 2022 y 2023 se calculan en función de la jornada laboral anual pactada en el Convenio de 1629 y 1622 horas en cada uno de los años. Si la jornada efectiva



resultara superior o inferior, como consecuencia del número de horas de formación, se realizará el cálculo de las horas efectivas trabajadas.

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

#### **Artículo 16.— Solape**

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

Para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se mantiene un solape de 10 minutos para DUES en Hospitalización y un solape de 10 minutos para DUES en Urgencias, URPA, Hospital de Día y HDMQ en los siguientes turnos:

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

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

También para el mismo periodo, se establece un solape de 5 minutos para Auxiliares de Enfermería en Hospitalización, Urgencias, URPA y HDMQ en los turnos señalados en el preacuerdo de fecha 9 de mayo de 2017, que son los siguientes:

- *2.ª planta*:
  - Martes, miércoles, jueves y viernes, de mañana (2 auxiliares).
  - Lunes, martes, miércoles y jueves, de tarde (1 auxiliar).
  - Lunes, martes, miércoles y jueves, de noche (1 auxiliar).
- *3.ª planta*:
  - Lunes a Domingo, de mañana (2 auxiliares).
  - Lunes a Domingo, de tarde (1 auxiliar).
  - Lunes a Domingo, de noche (1 auxiliar).
- *Urgencias*:
  - Lunes a Domingo, de mañana (1 auxiliar).
  - Lunes a Domingo, de tarde (1 auxiliar).
  - Lunes a Domingo, de noche (1 auxiliar).
- *URPA*:
  - Lunes a viernes, de tarde (1 auxiliar).
- Hospital de día Médico-Quirúrgico:
  - Lunes a viernes, de tarde (cuando se dote auxiliar).

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

El solape ira incorporado en las carteleras de trabajo.

**Artículo 17.— Horas trabajadas en periodo nocturno**

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

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

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

Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Esta consideración no afecta al factor multiplicador nocturno que se tendrá en cuenta hasta las 8:00 horas del día siguiente en el personal que finaliza a dicha hora su turno de noche.

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

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

**Artículo 18.— Exención de noches por razón de edad**

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

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

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

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

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

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

El personal no podrá trabajar más de dos fines de semana seguidos, siendo obligatorio descansar el tercer fin de semana. A efectos de este derecho, no se tendrá en





cuenta como fin de semana librado, aquel en el que el personal haya tenido que trabajar el viernes por la noche.

**Artículo 20.— Carteleras de trabajo**

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

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

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

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

**Artículo 22.— Vacaciones**

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior en relación al disfrute partido en dos periodos, por acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, se podrán disfrutar los 30 días naturales en 4 periodos fraccionados a lo largo del año natural (exceptuando la segunda quincena de diciembre) sin que ello suponga un menoscabo organizativo y se dificulte la prestación del servicio.

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

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

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

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

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

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



- De madre, padre, suegra/o, hija/o, nieta/o, hermana/o o cuñada/o: 1 día natural, coincidente con la fecha de celebración. Si la celebración se produce a más de 300 km del lugar de residencia, se ampliará un día natural más.
- 2. Permiso por Paternidad con motivo de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a:

En el supuesto de nacimiento, acogimiento o adopción de hijo/a el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo, según lo regulado en el artículo 48 del E.T, que consta transcrito en el punto 15.

Como consecuencia de la modificación legal operada con posterioridad a la firma del convenio colectivo anterior en virtud del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, el permiso de paternidad de 5 días naturales consecutivos a partir del parto, más 2 días más en caso de que el parto sea múltiple, solo se disfrutará si el padre no solicita la suspensión del contrato de trabajo conforme al precepto anteriormente expuesto, ya que en caso de solicitar dicha suspensión, la misma procede a partir del parto y con carácter obligatorio. De la misma forma, tampoco procedería disfrute de permiso alguno por razón de la hospitalización de la madre, ni ningún otro permiso cuyo hecho causante tenga lugar con el contrato de trabajo suspendido.

- 3. Permiso por defunción:
  - De cónyuge, hija/o: 7 días naturales.
  - De madre/padre, hermano/a, nieto/a: 4 días naturales.
  - Cuando cualquiera de los dos anteriores hechos causantes se produzca a más de 300 km, el permiso retribuido se ampliará en 1 día, y si es a más de 500 km, en otro día más. La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.
  - De abuela/o, suegra/o, cuñada/o, yerno, nuera: 2 días naturales.

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

- 4. Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Se aplicará lo previsto conforme a lo establecido en el artículo 37.3 del ET, sin perjuicio de lo dispuesto a continuación. Para el supuesto de hospitalización por accidente o enfermedad grave de cónyuge, hijos/as o padres, este permiso se ampliará, y comprenderá los días de ingreso hasta un máximo de 7 días naturales en caso de cónyuge e hijos/as y 5 días naturales en caso de padres. En este supuesto, si el hecho causante se produjera a más de 300 km, el permiso retribuido se ampliará en 1 día, y si es a más de 500 km, en otro día más. La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.

Los días se podrán hacer efectivos, mientras dure la hospitalización o dentro de los quince días siguientes de iniciarse la misma pero en todo caso de forma consecutiva. El personal en reducción de jornada con modificación de su cartelera en jornadas completas disfrutará este permiso en proporción a su reducción, redondeándose la fracción igual o superior a 0,5 a 1 e inferior a 0, si bien de conformidad con lo establecido en el Acuerdo alcanzado en el PRECO el 31 de octubre de 2014 (Expedientes nº B 225 y 226) la duración mínima del permiso será de dos días naturales consecutivos.



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

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

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

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

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

6. Permiso por traslado del domicilio habitual: 1 día laborable al año. Se justificará con certificado de empadronamiento y se disfrutará en el plazo de 15 días naturales inmediatamente anteriores o posteriores a la fecha de empadronamiento.
7. Permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
8. Permiso por el tiempo necesario para asistencia a juicios, mediando citación judicial expresa.
9. Permiso por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa, así como para exámenes oficiales de Euskera.

El permiso comprenderá el día que se celebre el examen, o la noche anterior a ese día, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios. El criterio para retribuir este permiso será el mismo que en el resto de los permisos retribuidos. El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso. Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada no se contará ese día como permiso.

10. Trabajadoras embarazadas: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Dirección de la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
11. Lactancia (artículo 37.4 del ET): En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

13.1. Reducción de jornada:

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

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

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

- Certificado de residencia que demuestre que la persona a cuidar no se encuentra residiendo y siendo atendido en ningún centro público o privado.
- Certificado de que no desempeña actividad retribuida.
- Documento válido de los servicios médicos, servicios sociales o cualquier otro que tenga validez oficial, en el que se certifica el grado de dependencia y necesidad de cuidado de dicho familiar.

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

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





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

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

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

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

A estos efectos se entenderá por tratamiento continuado el tratamiento activo y el tratamiento paliativo del cáncer. El derecho para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o padre o madre permanecerá vigente sólo hasta la finalización de la vigencia del convenio (31 de diciembre de 2021), no prorrogándose a partir de dicha fecha. No obstante, las partes firmantes se reunirán al menos con dos meses de antelación a dicha fecha para valorar el uso que del mismo se ha hecho y valorar la posibilidad de prorrogarlo, sustituirlo o incluso ampliar este derecho a otras enfermedades de gravedad similar.

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

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme al acuerdo entre la empresa y las personas



trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos/as, siendo de aplicación las reglas establecidas en el art.37.7 del ET incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

15. Suspensión temporal del contrato por parto (artículo 48.4 del ET): Se aplicará lo dispuesto legalmente una vez solicitada la suspensión por parte del trabajador/a.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el/la neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el/la neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como la persona nacida se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

16. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET (art.48.5 del ET), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o



acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso/un/a mismo/a menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores/as o acogedores/as que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

De conformidad con lo establecido en el artículo 48.6 del ET en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren el artículo 48 del ET apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

17. Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia (artículo 48.7 del ET): En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el/la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado

Lo previsto en los apartados 10 a 17 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación de la misma, se aplicará ésta de forma automática, con excepción de lo dispuesto en el apartado 13 relativo a la reducción de jornada voluntaria y para el cuidado por cáncer de cónyuge o pareja de hecho, padre o madre, que no son transcripciones de la legislación vigente y se regularán de conformidad con lo establecido en dicho apartado.

En algunas de las transcripciones legales de este artículo y de las redacciones del convenio colectivo se han realizado por las partes modificaciones de redacción con el único objetivo de adaptar esta a un uso del lenguaje inclusivo no sexista, en ningún caso con la voluntad de ampliar lo dispuesto legalmente o lo pactado en el convenio colectivo.

**Artículo 24.— Permisos no retribuidos**

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

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

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

**Artículo 25.— Bajas por enfermedad o accidente**

- a) Las bajas por enfermedad se abonarán desde el primer día de la baja con el 100% del salario real, siempre que el índice de absentismo no supere el 3,6% en 2019, 3,6% en 2020, 3,6% en 2021, 3,6% en 2022 y 3,6% en 2023.

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

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

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

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

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

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

## TÍTULO IV

## SITUACIONES DEL PERSONAL

**Artículo 26.— Excedencias**

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





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

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

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

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

#### **Artículo 27.— Cese y plazo de preaviso**

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

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

### TÍTULO V

#### RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

#### **Artículo 28.— Retribuciones**

Durante los años 2019 y 2020 no habrá incrementos económicos.

Para los años 2021, 2022 y 2023 no se acuerda un incremento salarial general sobre el salario del año anterior, sino que únicamente se actualizará el salario como consecuencia del proceso de equiparación acordado. A partir del ejercicio 2021 los incrementos se producirán únicamente por razón de la equiparación salarial a las tablas salariales del Anexo I del Convenio Colectivo de la Clínica IMQ Zorrotzaurre (en adelante CZ) según el proceso iniciado en el convenio colectivo 2013-2015 y continuado en el de 2016-2018.

Así, durante la vigencia de este convenio, se continuará y finalizará dicho proceso de equiparación entre los centros de trabajo de Clínica CZ y Clínica VB conforme a lo expuesto a continuación.

A partir de la diferencia actual existente entre las tablas de salario base de uno y otro centro:

- Un tercio de dicha diferencia se aplicará a la fecha de publicación del convenio colectivo CVB, con fecha de efectos 1 de enero de 2021. Los atrasos que correspondan, se abonarán en la nómina de Septiembre de 2021. En caso de que proceda regularización de tablas de salario del ejercicio 2021 según la fórmula acordada en CZ (artículo 28 del convenio CZ) se procederá a la regularización de dicho ejercicio también en la VB en relación al tercio aplicado.
- El incremento correspondiente al segundo tercio se efectuará con fecha 1 de enero de 2022. Si operara en CZ la regularización de tablas dispuesta en el punto anterior para el año 2021, esta se tendrá en cuenta a efectos del abono del segundo tercio desde el 1 de enero de 2022.
- Y el último tercio de la diferencia de tabla de salario base se aplicará en la nómina del mes de diciembre de 2023. No obstante, a aquellas personas trabajadoras que



se las traslade definitivamente con anterioridad a dicha fecha a la clínica CZ se les aplicará ese último tercio a partir de su integración efectiva en la CZ.

A la hora de aplicar los incrementos por razón de la equiparación se continuará utilizando la fórmula acordada en los convenios colectivos anteriores, que incluye la absorción de la bolsa salarial personal del trabajador/a, denominada («Complemento ad personam»), en aquellas personas que la hubieran generado.

Al igual que en los convenios anteriores dicho proceso de equiparación no afectará a los importes de la carrera profesional, que en su caso tendrá lugar cuando se produzca la integración efectiva y definitiva en la CZ, si bien con carácter previo las partes tendrán que determinar las equivalencias entre los grupos de carrera profesional de ambos cuadros y constatar en su caso la diferencia a favor de la Clínica CZ.

En cuanto a los posibles incrementos que esta equiparación pueda suponer para los trabajadores/as de la CVB se utilizará la misma fórmula citada anteriormente, incluyendo la absorción de la diferencia mediante el «Complemento Ad Personam» o mediante cualquier otro complemento que se haya definido expresamente como absorbible.

Asimismo, se mantendrán los siguientes casos particulares:

- a) Mantenimiento del complemento personal denominado «exceso de noches» en cada una de las 12 mensualidades que viene percibiendo una de las personas referenciada en el anexo II. Dicho complemento no será compensable ni absorbible en tanto en cuanto se mantenga en su contrato fijo de noches.
- b) Un complemento personal de carácter salarial en cada una de las quince mensualidades para 10 de las personas referenciadas en el anexo II por la diferencia entre el salario de la categoría de Clínica IMQ Zorrotzaurre a la que se va a equiparar y el salario de cada una de estas personas (consolidado por la extinta Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976).

#### **Artículo 29.— Complemento personal de antigüedad**

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 30.— Complemento de domingo y festivo**

La empresa abonará al personal que realice su trabajo en domingo, festivos del calendario laboral anual oficial y el 27 de septiembre, la cantidad de 42,52 euros/día trabajado para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023.

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

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

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

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

**Artículo 31.— Complemento de Nocturnidad**

El complemento por noche trabajada consiste en el abono de una cantidad cuyo importe para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 figura en el anexo I.

A partir de la firma del presente Convenio y en concepto de nocturnidad, la empresa abonará las noches del 24 y 31 de diciembre 101 euros, a todo el personal que trabaje esas noches a los que se añadirá el complemento de nocturnidad.

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

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

**Artículo 32.— Complemento de Turnicidad**

El complemento de turnicidad para el personal que realice su trabajo en régimen de turnos rotatorios de mañanas, tardes y noches, o mañanas y tardes en jornadas completas, consiste en el abono de una cantidad, cuyo importe para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023, figura en el anexo I. El abono se efectuará cada una de las 12 mensualidades.

**Artículo 33.— Gratificaciones extraordinarias**

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

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

## TÍTULO VI

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

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



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

**Artículo 35.— Protocolos y Procedimientos de Actuación en PRL**

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

- *Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo*: La Clínica en cumplimiento de lo dispuesto legalmente ha aprobado el protocolo en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, autoestima y confianza de las personas, creándose un protocolo aparte del citado a continuación. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas totalmente prohibidas y que se consideran inaceptables.

En virtud de dicho protocolo la Clínica se compromete garantizar que todas las personas trabajadoras disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

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

El acoso en el ámbito laboral y profesional, al igual que el acoso sexual o por razón de sexo, está totalmente prohibido en Clínica V. San Sebastián y se considera inaceptable en nuestra organización.

Por ello, Clínica V. San Sebastián se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, con la Clínica, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, entre los principios fundamentales, se respeten en todo momento, y a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

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

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



**Artículo 36.— Vigilancia de la salud**

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

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

## TÍTULO VII

**DERECHOS SINDICALES****Artículo 37.— Derechos sindicales**

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

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

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

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

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

## TÍTULO VIII

**CARRERA-DESARROLLO PROFESIONAL****Artículo 38.— Carrera-desarrollo profesional**

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

Durante la vigencia del presente convenio no habrá convocatorias.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

## TÍTULO IX RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### **Artículo 39.— Régimen Disciplinario**

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

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

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

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

#### *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, así como no cursar en tiempo oportuno el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por IT, salvo que en ambos casos se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
2. Más de dos faltas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada.
3. El abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos y conforme a lo establecido en este régimen disciplinario.
4. La indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
5. No cumplir con las mínimas normas de higiene necesaria, cuando no supongan perjuicio o no generen quejas.
6. No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.
7. La incorrección con los/as usuarios/as, superiores, compañeros/as o subordinados/as.



8. La realización en tiempo de trabajo, mientras se desarrolla el mismo y delante de personas usuarias o pacientes de la Clínica, de comentarios u opiniones; a) bien críticos hacia la actuación de la Dirección de la Empresa, b) o bien no relacionadas con el trabajo que se está desarrollando y que se puedan interpretar peyorativamente hacia la misma, hacia compañeros/as de trabajo o que supongan queja de los usuarios/as o pacientes.
9. El incumplimiento de los deberes y obligaciones de la persona trabajadora, siempre que no constituyan falta grave o muy grave.

#### *Faltas Graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días.
2. Las faltas de puntualidad, no justificadas, que se repitan en periodos de 30 días, sin que se exceda el número de faltas tipificado como infracción leve o grave, pero que en total sumen al menos cuatro faltas en un periodo de 6 meses. Si de la misma forma se superara el número de ocho faltas de puntualidad injustificadas en un periodo de un año se calificará como falta de puntualidad generalizada constitutiva de infracción muy grave.
3. La falta injustificada de asistencia al trabajo 1 o 2 días al mes.
4. Facilitar datos incorrectos del/la trabajador/a o de su familia a la empresa, que necesariamente ésta deba conocer para el cumplimiento de sus obligaciones (confección de nóminas, seguros sociales, aplicación de retenciones, etc.).
5. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en las faltas muy graves, apartado 4.
7. La desobediencia de órdenes o instrucciones de trabajo o incumplimiento de normas, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, prevención de riesgos laborales y de protección de datos. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
8. El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones.
9. Cuando el sujeto activo de un acoso, cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona objeto del mismo, cuando este no constituya falta muy grave.
10. También supondrá falta grave la imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo. Si éstas implicasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías en las instalaciones, maquinaria, instrumental, documentación y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas será calificada como muy grave.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. La empresa establecerá un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
12. La embriaguez en el puesto de trabajo. Este supuesto podrá ser considerada como muy grave si del mismo se derivasen perjuicios graves para la empresa, o para las personas, ya fuesen estas profesionales o usuarias del centro sanitario.
13. El incumplimiento del deber de sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozcan por razón de su puesto, cuando no constituyan falta muy grave conforme a lo establecido en el apartado siguiente.



14. La emisión de informes sobre asuntos de trabajo que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a la empresa, o a sus proveedores/as y clientes.
15. Las derivadas de las faltas en el apartado anterior que por sus consecuencias pudieran ser calificadas como graves.
16. La continuada y habitual falta de higiene.
17. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un semestre, habiendo mediado sanción.

### *Faltas Muy Graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres o más faltas no justificadas de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de un mes.
2. Acumular dos faltas graves por impuntualidad en la asistencia al trabajo durante un semestre.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo; o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La embriaguez habitual en el lugar de trabajo. Si fuera ocasional en cualquier caso será un acto de negligencia que podría calificarse como muy grave en función de las consecuencias que la misma provocara conforme a lo establecido en el apartado anterior.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los/as compañeros/as o subordinados/as.
9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
11. Abandonar el trabajo causando perjuicio notorio para la empresa.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
13. La agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones, así como originar frecuentes riñas con los/as compañeros/as de trabajo. Si la riña fuera ocasional será falta grave.
14. La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
15. La falta habitual de higiene cuando la misma provoque quejas justificadas por los/as usuarios/as, superiores, compañeros/as o subordinados/as.
16. Se considerará falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por el mismo, toda manifestación verbal o escrita, o conducta de naturaleza sexual que recaiga sobre un/a trabajador/a, cualquiera que sea su sexo, no deseado por el/



la trabajador/a, atentando contra su intimidad o dignidad, cometida por otro/a trabajador/a cualquiera que sea su sexo y cargo.

17. De la misma forma se considerará falta muy grave el acoso moral, entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente.
18. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
19. Igualmente el acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentarse contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo ó segregador.
20. La reincidencia en falta grave, aunque la falta sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre, habiendo mediado sanción.

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

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

#### *Régimen de sanciones*

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

De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona interesada, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

— Sanciones máximas:

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

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

#### *Plazos de prescripción*

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

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





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

*Expediente contradictorio*

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

1. La Dirección de la empresa notificará al/a trabajador/a afectado/a por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido, haciendo constar la fecha, con expresión de los posibles preceptos infringidos. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a cinco días.
2. El/a trabajador/a deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación cuando la Empresa le comunique personalmente.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al/a trabajador/a la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al/a trabajador/a el archivo del expediente.
4. La dirección de la Empresa a la vista de las alegaciones planteadas podrá recabar más información antes de adoptar una decisión al respecto.
5. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a la representación de los trabajadores y las trabajadoras al mismo tiempo que lo hace con la persona trabajadora afectada. La representación Social también podrá formular alegaciones en el mismo plazo que el/a trabajador/a.
6. La tramitación suspenderá el plazo legal de prescripción para comunicar la sanción.
7. Cuando el inicio del procedimiento se produzca como consecuencia de hechos que pudiera ser susceptibles de ser calificados como acoso sexual, moral o de otra índole, este procedimiento se adecuará en su caso a los protocolos que la Empresa tiene establecidos para su tratamiento.



ANEXO I - A  
TABLA SALARIAL AÑO 2019-2020

Tabla salarial

Categorías profesionales	Euros
<b>A. Licenciaturas</b>	
Farmacéutica/o Hospitalario	2.725,82
<b>B. Diplomaturas</b>	
Jefe/a DUE	2.873,16
Jefe/a quirófano	2.674,32
Supervisora	2.376,55
DUE	2.138,32
Fisioterapeuta	2.138,32
<b>C. F.P. grado II (o equivalente)</b>	
Ter-Tel	1.599,59
Técnico documentación sanitaria	1.599,59
Oficial 1.º mantenimiento	1.667,78
Administrativo/a	1.772,01
<b>D. F.P. grado I (o equivalente)</b>	
Mecánico	1.492,87
Auxiliar de Enfermería	1.449,31
Auxiliar Administrativo	1.449,31
Telefonista	1.449,31
<b>E. Operario de Servicios</b>	
Celador	1.370,95
Limpiador/a especial-Hostelería	1.449,31
Limpiador/a	1.352,28

U  
ST  
Zerbitu Publikoak



ANEXO I - B  
TABLA SALARIAL AÑO 2021

**Tabla Salarial**

Categorías profesionales	Euros
<b>A. Licenciaturas</b>	
Farmacéutica/o Hospitalario	2.904,05
<b>B. Diplomaturas</b>	
Jefe/a DUE	3.017,35
Jefe/a quirófano	2.857,24
Supervisora	2.479,13
DUE	2.205,23
Fisioterapeuta	2.205,23
<b>C. F.P. grado II(o equivalente)</b>	
Ter-Tel	1.664,15
Técnico documentación sanitaria	1.664,15
Oficial 1º mantenimiento	1.709,61
Administrativo/a	1.779,10
<b>D. F.P. grado I (o equivalente)</b>	
Mecánico	1.538,67
Auxiliar de Enfermería	1.509,63
Auxiliar Administrativo	1.509,63
Telefonista	1.509,63
<b>E. Operario de Servicios</b>	
Celador	1.410,13
Limpiador/a especial-Hostelería	1.509,63
Limpiador/a	1.397,69

U  
ST  
Zerbitu Publikoak

ANEXO I – C  
TABLA SALARIAL COMPLEMENTOS 2019-2023

Categorías profesionales	Antigüedad		Turnicidad	Nocturnidad
	Trienio mes (€)	Tope (€)	Mes (€)	Noche (€)
<b>A. Licenciaturas</b>				
Farmacéutico/a Hospitalaria	138,43	1.228,34	21,05	63,60
<b>B. Diplomaturas</b>				
Jefe/a DUE	144,42	1.306,57	21,34	64,38
Jefe/a quirófano	144,42	1.306,57	20,81	62,76
Supervisor/a	115,34	1.045,55	17,26	52,27
DUE	94,30	854,04	16,34	45,63
Fisioterapeuta	94,30	854,04	16,34	
<b>C. F.P. grado II (o equivalente)</b>				
Ter-Tel	68,37	606,64	12,09	34,98
Técnico/a documentación sanitaria	68,37	606,64	12,09	
Mecánico	68,37	606,64	12,09	34,98
Administrativo/a	68,37	606,64	12,09	34,98
<b>D. F.P. grado I (o equivalente)</b>				
Mecánico	61,62	558,00	10,68	31,80
Auxiliar de Enfermería	61,62	558,00	10,68	31,80
Auxiliar Administrativo	61,62	558,00	10,68	31,80
Telefonista	61,62	558,00	10,68	31,80
<b>E. Operario de servicios</b>				
Celador	61,62	558,00	10,68	29,03
Limpiador/a especial-Hostelería	61,62	558,00	10,68	
Limpiador/a	61,62	558,00	10,68	29,03

**ANEXO II  
COMPLEMENTOS PERSONALES****1) Complementos Personales del artículo 27 (según acuerdo firmado el 31 de enero de 2014)**

		Perioricidad	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
A)	DNI 11.929.405 H	12 meses	637,64	637,64	637,64	637,64	637,64

		Perioricidad	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
B)	DNI 08**55 G	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 14**57 N	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 14**93 K	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 14**30 X	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 20**45 Q	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 20**61 L	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 30**20 C	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26
	DNI 30**13 A	15 meses	168,82	168,82	199,97	231,11	262,26

**UGT**  
Zerbitzu Publikoak







## ANEXO III

**MOVILIDAD INTERNA Y PROMOCIÓN INTERNA**

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

La movilidad será siempre a plazas de idéntica categoría.

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

El acuerdo incluye los siguientes protocolos:

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

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

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

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

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

**Artículo 2.— Proceso**

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

**Artículo 3.— Lugar de presentación de solicitudes**

El Departamento de personal.

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

En el plazo máximo de un mes a contar desde el siguiente al último día de plazo de las solicitudes se pondrá en marcha una lista jerarquizada por orden de antigüedad por



cada una de las categorías profesionales a cubrir en caso de igualdad de puntuaciones entre dos ó más trabajadores se jerarquizará priorizando la mayor edad del trabajador.

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

Las listas serán públicas.

#### **Artículo 5.— Funcionamiento de las listas**

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

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

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

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

#### **Artículo 6.— Renuncias**

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

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

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

#### **Artículo 1**

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

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

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

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

#### **Artículo 2.— Proceso**

- a) *Plazo*: Apertura anual de un plazo de 30 días naturales para la recepción de las solicitudes a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.
- b) *Solicitantes*: El personal fijo en activo según las consideraciones definidas.
- c) *Modelo de solicitudes*: En el modelo de solicitud se hará constar los destinos a los que se desea optar. Para los destinos que así lo requieran, se deberá acreditar un mes y medio de experiencia en el puesto ó un mínimo de 2,5 puntos de formación específica del puesto.

**Artículo 3.—Lugar de presentación de solicitudes.**

El departamento de personal.

**Artículo 4.—Asignación de puestos.**

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

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

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

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

- b) Formación:

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

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

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

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

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

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

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

- c) Antigüedad:

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



del contrato. En todo caso el máximo computable será de 20 puntos, siendo de aplicación el siguiente baremo:

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

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

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

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

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

#### **Artículo 5.— Asignación provisional de los puestos**

En los quince días naturales siguientes.

#### **Artículo 6.— Reclamaciones**

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

#### **Artículo 7.— Asignación definitiva de puestos**

Al día siguiente de resolver las reclamaciones.

#### **Artículo 8.— Renuncias**

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

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

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

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

#### **Artículo 1**

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

**Artículo 2.—Proceso**

- a) *Plazo*: Apertura anual de un plazo de un mes para la recepción de las solicitudes será de 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.
- b) *Solicitantes*: El personal fijo que se encuentra en posesión de la titulación requerida para acceder al puesto que solicita. Para los destinos que así lo requieran, se deberá acreditar un mes y medio de experiencia en el puesto ó un mínimo de 2,5 puntos de formación específica del puesto.
- c) *Modelo de solicitudes*: En el modelo de solicitud se hará constar la categoría a la que se desea optar.

**Artículo 3.—Lugar de presentación de solicitudes**

El departamento de personal.

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

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

**Artículo 5.—Funcionamiento de las listas**

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

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

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

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

**Artículo 6.—Renuncias**

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

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

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

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

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





## ANEXO IV

**COMPROMISO DE LA EMPRESA EN POLÍTICAS DE IGUALDAD**

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

La Dirección de la Clínica se compromete a continuar dando pasos para la consecución y ejecución de los objetivos dispuestos en el Plan de Igualdad de la Empresa. En este sentido la Empresa se compromete a continuar con la elaboración del plan de igualdad conforme a lo estipulado legalmente.



**ANEXO V  
GUARDIAS**

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

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

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

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

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

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

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

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

Zerbitzu Publikoak



## ANEXO VI

**GRUPOS PROFESIONALES**

Las actuales categorías deberán ser sustituidas por grupos profesionales.

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

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

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

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

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

**UGT**  
Zerbitzu Publikoak





ANEXO VII  
EFECTOS RETRIBUTIVOS DE LA CARRERA PROFESIONAL

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

**UGT**  
Zerbitzu Publikoak



**ANEXO VIII**

Tanto durante la vigencia plena del presente Convenio como durante su ultra-actividad del convenio la dirección de la Clínica se compromete a negociar con vistas a la consecución de un acuerdo con la persona trabajadora cualquier decisión de traslado, aunque esta sea individual, con una antelación mínima de 2 meses la fecha de su efectividad. En este sentido ambas partes deberán negociar conforme a la buena fe.

A los efectos del presente acuerdo se entenderá por traslado cualquier movilidad geográfica fuera de la provincia de Bizkaia.

En el caso de que la decisión de traslado alcance los umbrales establecidos en el artículo 40.2 del ET, la obligación de negociación será con los/las representantes de los trabajadores/as de conformidad con lo establecido en dicho precepto.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto legalmente.

