
6 ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA
GOBIERNO VASCO-JUSTICIA, EMPLEO Y S.SOC.
Convenio colectivo de Policlínica Gipuzkoa, S.A.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º Orden 318/08-F. 1581

RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2009, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Policlínica Gipuzkoa, SA (codigo de convenio n.º 2001642).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de diciembre de 2008 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y los miembros del comité de empresa, el día 4 de diciembre de 2008, siendo terminada de cumplimentar la documentación el 14 de enero de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el Artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Artículo 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio 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 Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero. Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 19 de enero.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(46946)(1415)

CONVENIO COLECTIVO DE **POLICLÍNICA GIPUZKOA, SA**, PARA LOS AÑOS 2008-2009

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito de aplicación.

1. El presente convenio afecta a toda la plantilla de «Policlínica Gipuzkoa, SA».
2. Al personal con contratos de duración determinada conforme la legislación vigente, la aplicación de determinados artículos se efectuará según lo indicado expresamente en los mismos.
3. Quedan totalmente exceptuados de la aplicación del Convenio las personas que a continuación se indican:
 - a) Los profesionales, Médicos, DUES o Fisioterapeutas que, en el ejercicio libre de su profesión, contraten con Policlínica Gipuzkoa, mediante arrendamiento de servicios, ya sea a título individual o a través de cualquier forma societaria, actividades llevadas a cabo en locales del propio Centro, como servicios de Rehabilitación. En estos casos se estará a lo establecido en sus acuerdos individuales, ya sean verbales o escritos.
 - b) El personal perteneciente a otras empresas que presten servicios subcontratados.
 - c) Las personas dependientes de los profesionales libres señalados en el Apartado a), cualquiera que sea el tipo de vinculación, o anexo, o contrato que tengan con dichos profesionales.

Artículo 2.º Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su firma. No obstante, y para todo el personal, las condiciones retributivas tendrán sus efectos desde el 1 de enero de 2008.

Su duración será de dos años y se extenderá desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009. La denuncia del Convenio podrá ser formalizada por cualquiera de las partes, dentro del mes inmediatamente anterior a su término.

Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

Para lo no establecido en este Convenio, y salvo pacto en contrario, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en el Centro y que vinieran disfrutando la plantilla de **Policlínica** Gipuzkoa.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio, son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Artículo 5.º Vinculación a lo pactado.

Lo acordado en este Convenio forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual y por lo tanto ningún artículo podrá ser contemplado aisladamente.

No obstante, si por cualquier resolución administrativa o judicial se modificase durante la vigencia del Convenio cualquier artículo o tema, el artículo o el tema concreto quedarían sin eficacia práctica, considerando válido el resto del Convenio, salvo que afecte a la configuración del módulo salarial y la aplicación de los complementos salariales.

Para que el espíritu del conjunto del Convenio guarde la coherencia recogida en la negociación del mismo, la Comisión Mixta Paritaria replanteará la negociación de los artículos o temas implicados por la anulación.

Artículo 6.º Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa. El Comité de Empresa, designará los representantes de los trabajadores en la Comisión, de acuerdo con la representatividad que las Centrales Sindicales pudieran tener en el Comité de Empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas a dictamen obligatorio de dicha Comisión que, de no alcanzarse un acuerdo, se someterán al Procedimiento de Resolución de Conflictos.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito sobre la interpretación del Convenio, a través del Comité de Empresa o de la Dirección.

CAPITULO II

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 7.º Jornada laboral.

La jornada laboral efectiva durante la vigencia de este Convenio para el personal que trabaje en jornada continuada diurna semanal será:

— Para 2008: 1.686 horas anuales.

— Para 2009: 1.684 horas anuales.

La jornada laboral efectiva durante la vigencia de este Convenio para el personal que trabaje en jornada partida será de:

— Para 2008: 1.630 horas anuales.

— Para 2009: 1.628 horas anuales.

La jornada laboral efectiva durante la vigencia de este Convenio para el personal que trabaje en jornada nocturna será:

— Para 2008: 1.544 horas y 30 minutos anuales.

— Para 2009: 1.542 horas y 15 minutos anuales.

Durante los años 2008 y 2009 se aplicará el factor multiplicador 1,1 para el personal que realice el turno de día y de noche.

En estas jornadas anuales efectivas están incluidas el disfrute de:

— Fiesta semanal y vacaciones.

— Días de libre disposición:

Previa petición por escrito y con acuse de recibo, se le garantiza a cada trabajador (salvo causa grave, urgente e imprevisible) el disfrute de un mínimo de 7 días de libre disposición.

Dicho mínimo se deriva de los 5 días de convenio (día de la patrona, dos días de primavera-verano y dos días de Navidad) y del excedente de 2 días de vacaciones que surge debido al formato de semanas completas de las mismas.

La empresa se compromete a estudiar la posible reducción de jornada hacia las 35 horas semanales.

Artículo 8.º Vacaciones.

Todo el personal disfrutará 30 días naturales (26 laborables) de vacaciones al año, no compensables económicamente.

a) Las vacaciones se disfrutarán de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

b) En caso de no haber acuerdo, el personal podrá disfrutar de la mitad del período de vacaciones, es decir 13 días laborables, a su conveniencia, siempre y cuando el número de trabajadores que disfrute simultáneamente no supere el 25% del personal de igual categoría dentro de una misma sección; planta o servicio. Este límite podrá superarse en las siguientes unidades de acuerdo con los términos que se señalan a continuación.

Unidades de Hospitalización.

En el año 2008, este 25% podrá superarse en los meses de marzo, agosto y diciembre, siempre y cuando; en el mes de marzo se trate de las semanas del 17 al 23 o del 24 al 30, en cuyo caso dicho límite se superará en 3 personas y 2 personas más respectivamente; en agosto se trate de la semanas comprendidas entre el 4 y el 31, cuando el límite podrá superarse en 3 personas más y finalmente; en el periodo de navidad, del 22 al 28 de diciembre y del 29 al 6 de enero, cuando el límite podrá superarse también a 3 personas más.

En el año 2009, este 25% podrá superarse en los meses de abril, agosto y diciembre, siempre y cuando; en el mes de abril, se trate de las semanas del 6 al 12 o del 13 al 19 en cuyo caso dicho límite podrá superarse en 3 personas y 2 personas más respectivamente; en agosto se trate de la semanas comprendidas entre el 3 y el 30, cuando el límite podrá superarse en 3 personas más y finalmente; en el periodo de navidad, del 21 al 27 de diciembre y del 28 al 6 de enero, cuando el límite podrá superarse también a 3 personas más.

U.C.I.

En el año 2008, este 25% podrá superarse en los meses de marzo, agosto y diciembre siempre y cuando en el mes de marzo se trate de las semanas del 17 al 23 o del 24 al 30, en cuyo caso dicho límite se podrá superar en una persona; en agosto se trate de la semanas comprendidas entre el 4 y el 31, cuando el límite podrá superarse también en una persona y finalmente; el periodo de navidad, del 22 al 28 de diciembre y del 29 al 6 de enero, cuando el límite podrá superarse de igual manera, en una persona.

En el año 2009, este 25% podrá superarse en los meses de abril, agosto y diciembre siempre y cuando en el mes de abril se trate de las semanas del 6 al 12 o del 13 al 19, en cuyo caso el límite se podrá superar en una persona; en agosto se trate de la semanas comprendidas entre el 3 y el 30, cuando el límite podrá superarse también en una persona y finalmente; el periodo de navidad, del 21 al 27 de diciembre y del 28 al 6 de enero, cuando el límite podrá superarse de igual manera, en una persona.

c) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio a setiembre, ambos inclusive.

d) Dentro de los 3 primeros meses del año se fijará el calendario de vacaciones y en determinación de los períodos de las mismas se atenderán las preferencias del personal en la medida de lo posible, fijándose en defecto, por orden de antigüedad de forma rotativa, de modo que los primeros electores de cada período serán los últimos del siguiente.

e) No podrá modificarse el cambio de fecha ni por el trabajador ni por la Empresa, a menos de 15 días del comienzo de su disfrute.

f) Las vacaciones podrán disfrutarse en diferentes fracciones siempre y cuando dichas fracciones correspondan a semanas completas. Sin embargo, el excedente de días de vacaciones resultante se podrá disfrutar como días sueltos.

g) En los casos en los que estén ya determinadas las fechas de disfrute de vacaciones, la Dirección de la Empresa procurará que los trabajadores no tengan que disfrutarlas en situación de incapacidad temporal y para ello, dependiendo de las necesidades del servicio y de los derechos del resto de empleados, propondrá la modificación de los calendarios de vacaciones siempre que sea posible.

Ningún trabajador podrá comenzar su periodo de vacaciones, aunque estuviera ya determinado, si se halla en situación de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo.

En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de I.T., el conjunto vacacional quedará interrumpido. El período dejado de disfrutar se iniciará posteriormente en las fechas que proponga el trabajador, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

h) El período para disfrutar las vacaciones será el año natural, pudiendo extenderse hasta el día 20 de enero del siguiente año, siempre y cuando a fecha 31 de diciembre el trabajador no se encuentre en situación de I.T.

i) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una I.T. derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con la baja de maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o baja por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 9.º Licencias retribuidas.

1. Las personas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les concedan licencias retribuidas con abono del salario real por las siguientes causas:

a) Matrimonio: 19 días naturales; el disfrute de esta licencia podrá dar comienzo hasta dos días antes a la fecha fijada para la celebración del matrimonio.

b) Para someterse a exámenes en centros de enseñanza por el tiempo necesario debidamente justificado.

c) Por enfermedad grave o muerte de parientes hasta al segundo grado por consanguinidad o afinidad 2 días naturales, salvo en los casos de enfermedad grave o muerte de cónyuge e hijos o padres y hermanos, en cuyo caso se disfrutará de 5 y 3 días naturales respectivamente.

Se entenderá por enfermedad grave aquella que por sus características, sea de esta forma considerada por un facultativo. La justificación podrá realizarse con posterioridad al disfrute de la licencia.

Asimismo se considerará enfermedad grave aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica ambulatoria, si bien en estos casos la licencia se limitará al día en que se produzca dicha intervención, a los días que dure la hospitalización o al momento inmediatamente posterior a la finalización del período de hospitalización del familiar, con los límites previstos en el presente apartado.

d) Por alumbramiento de la esposa: 5 días naturales.

e) Por nacimiento de nietos: 1 día natural.

f) Por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo. Se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal, de forma no exclusiva, los siguientes:

— Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares u otros organismos oficiales.

En la medida de lo posible estas situaciones deberán comunicarse con antelación a la fecha de disfrute del permiso y serán justificadas en todo caso, con posterioridad.

i) Por asuntos propios por el tiempo necesario para atenderlos, con el máximo de tres días naturales al año.

Se entenderá por asuntos propios, aquéllos debidamente justificados que impliquen la necesidad de ausencia en el trabajo para:

— Visitas y reconocimientos médicos así como leves indisposiciones de las que no se derive baja médica.

— Asistencia a Consultorios Jurídicos y a Congresos Sindicales, siempre que no afecten a más de dos personas del mismo servicio, ni a cuatro de la Empresa.

— Cumplimiento de atenciones familiares con parientes hasta el 3.º grado de consanguinidad o afinidad que requieran la presencia del trabajador en actos familiares íntimos de carácter formal. Entre ellos y de forma no exclusiva destacaríamos, bodas, bautizos, comuniones y entierros.

— Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

Esta licencia por asuntos propios no se concederá, salvo mejor criterio de la Empresa, a menos de una semana anterior y posterior al disfrute de las vacaciones.

j) Asistencia a cursos y congresos. Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para la gestión y administración de los servicios sanitarios, de acuerdo con las necesidades del servicio donde trabaje el peticionario, previa autorización de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo que en cada momento determine la Comisión de Formación de acuerdo con las previsiones de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

2. A los efectos de este artículo, y en lo que respecta a los apartados que pudiera afectar, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que las de derecho, siempre que estén inscritas en el Registro Oficial correspondiente.

3. En los casos de los apartados c), d), e) y f) se ampliará el permiso en un día, por cada 200 km de desplazamiento que se tengan que realizar, con un máximo de 3 días de ampliación y sin que tal ampliación sea posible en el caso de los parientes por afinidad.

Artículo 10.º Excedencia voluntaria.

1. Es la que se declara a petición del interesado. El requisito para su concesión será que el solicitante se encuentre en situación de activo con contrato de duración indefinida y tenga cumplido, como mínimo, un año de antigüedad inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

Independientemente de lo expresado en el párrafo anterior no se concederá la excedencia en los siguientes casos:

— Que el peticionario utilice el período de excedencia para trabajar en empresas o actividades en competencia directa con la **Policlínica**, incluidas las Entidades Públicas Sanitarias.

— Cuando mediante encadenamiento de excedencias se convierta en prioritaria tal situación respecto a la de activo.

— Cuando no hayan transcurrido 4 años desde la finalización de la anterior excedencia.

Pudiendo las situaciones anteriormente descritas estar sujetas a diferentes interpretaciones, la Comisión Paritaria podrá arbitrar en esta materia, a instancia de cualquiera de la partes.

Durante el tiempo de permanencia en esta situación quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para la antigüedad.

2. La excedencia podrá ser de una duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años, distinguiéndose entre las siguientes situaciones:

a) Si la excedencia solicitada es de hasta un año, el trabajador que la solicite mantendrá el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo que viniera ocupando habitualmente al momento de la solicitud, pudiendo la Empresa cubrir la vacante del excedente con trabajador interino.

b) En el caso de excedencias de más de un año y hasta cinco, si antes de un mes de la finalización del período de excedencia, el interesado solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho a un puesto de trabajo en su misma categoría o nivel profesional. Si no lo hace, la Empresa podrá ocuparlo con un trabajador fijo. Si solicita el reingreso en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional. Si el excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

3. La excedencia ha de pedirse por escrito, con un mes de antelación a la fecha de comenzar a disfrutarla.

Artículo 11.º Excedencia especial.

Se considerará esta situación al personal con contrato de duración indefinida que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis meses desde que abandonara el cargo.

Artículo 12.º Situaciones especiales por maternidad, lactancia, adopción, paternidad y cuidado de familiares.

1. Descanso por maternidad. Toda mujer trabajadora tendrá derecho en caso de alumbramiento a una suspensión de 17 semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante dicho período la trabajadora seguirá percibiendo el 100% de su salario.

La trabajadora podrá compartir el disfrute de este descanso con el padre en los términos previstos en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los mismos supuestos que en el apartado 1 anterior, el padre tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por un período de 13 días, en los términos previstos en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

3. Reducción de jornada por lactancia. Los trabajadores con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho por lactancia a una hora de descanso en cada jornada laboral, que podrán disfrutar a su elección en dos fracciones de treinta minutos mientras dure el citado período. Voluntariamente podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada de una hora y con la misma finalidad. Asimismo podrá acordarse la sustitución de las horas de lactancia acumuladas por días de descanso. El disfrute de dichos días se pactará entre la Dirección y la trabajadora. La acumulación de horas se entenderá siempre a cuenta de la correspondiente liquidación al final del período que corresponda. En los casos de reducción de jornada, si se optara por la acumulación de horas que aquí se establece, ésta no podrá ser superior al 50% del total de horas a acumular, debiendo disfrutarse el resto día a día durante dicho período de lactancia.

4. Excedencia por cuidado de hijo; el alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria no superior a tres años, desde que termine el descanso voluntario por maternidad, en los términos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. En el supuesto de que las condiciones de un determinado puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras en estado de gestación o en el feto y no resulte posible la adaptación de dichas condiciones (o, una vez hecha la adaptación aún persista el riesgo para la trabajadora o para el feto), certificándolo así la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Empresa con el informe del médico del servicio de público de salud que atienda a la trabajadora, ésta pasará a desempeñar un puesto de trabajo compatible con su estado, según la relación de puestos de trabajo que determine la Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En principio, esta asignación temporal será a un puesto de la misma categoría o nivel salarial y, de no ser posible, a uno de categoría distinta, respetándose en este último caso las previsiones sobre movilidad funcional del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Esta asignación temporal a un puesto de trabajo distinto finalizará cuando el estado de salud de la trabajadora permita la reincorporación a su anterior puesto de trabajo.

Si la asignación de un puesto de trabajo distinto no fuera posible, el contrato de trabajo de la trabajadora afectada quedará suspendido, emitiendo la empresa el oportuno informe a los efectos de la obtención de la correspondiente prestación pública.

6. Reducción de jornada por guarda legal. El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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.

Artículo 13.º Permiso sin sueldo.

Todo trabajador tendrá derecho a un permiso sin sueldo de uno a cuatro meses, salvo que el motivo alegado sea para ir a trabajar a otra empresa del sector.

Requisitos:

— Preaviso de 30 días.

— Tendrán preferencia aquellas personas que no la hayan solicitado en los últimos 12 meses.

— No podrán solicitar más de tres personas por categoría o el 20% de las personas de la misma sección.

— Siempre que la empresa alegue problemas de sustitución, tendrán preferencia los períodos vacacionales del personal.

Los trabajadores que disfruten de este tipo de permisos tendrán garantizado el puesto de trabajo que ocupaban de forma habitual, antes de disfrutar dicho permiso.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de permisos no retribuidos para la asistencia de cursos y congresos siempre que el servicio en el que trabaje el peticionario pueda quedar perfectamente cubierto y atendido durante su ausencia, y siempre que dichos cursos y congresos estén directamente relacionados con el trabajo que desempeñen y sean beneficiosos para su formación profesional.

Artículo 14.º Ausencias.

Los trabajadores que por motivos judiciales u otros de carácter similar se vean imposibilitados de asistir al trabajo, tendrán garantizado el mantenimiento de su puesto de trabajo considerándosele en situación de excedencia, permiso sin sueldo o similar, siempre que así lo acuerde la Comisión Mixta.

Artículo 15.º Fiesta patronal.

Será considerado día festivo el 27 de junio, sin que sea aplicable el plus previsto del artículo 35 a las personas que deban trabajar el mencionado día.

En caso de coincidir en domingo o festivo, se realizará en otro día laborable.

Artículo 16.º Calendarios y horarios especiales.

1. En los servicios y secciones, los trabajadores que desarrollen su labor en jornada diurna continuada y que no pueden realizar su descanso semanal en domingo, se desarrollarán unos calendarios de trabajo compaginados con las vacaciones y descansos, en los que se busque librar al menos un fin de semana cada dos, sin que ello implique necesariamente un aumento de plantilla, y siempre que no concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que el actual sistema de libranza en domingo no alcance a un domingo cada dos.

b) Que existan calendarios pactados, colectiva o individualmente, con carácter especial y adaptado a las peculiaridades del trabajo del servicio o sección, en los cuales ya se han tenido en cuenta las libranzas, horarios y demás aspectos.

2. Independientemente de los horarios contemplados en las jornadas (continuada 8,00 a 15,00 h. o 15,00 a 22,00 h., partida de 9,00 a 13,00 h. y de 16,00 a 19,00 h., y nocturna de 22,00 h. a 8,00 h.) de común acuerdo entre Empresa y trabajadores, podrán establecerse otros horarios, respetando la jornada máxima anual pactada.

3. En caso de enfermedades crónicas o degenerativas, la empresa procurará adaptar la jornada laboral del trabajador afectado a sus necesidades médicas de revisiones y/o sesiones de rehabilitación.

CAPITULO III CONTRATACION. INGRESOS Y CESES

Artículo 17.º Contratación.

Los contratos se realizarán conforme a la legislación vigente.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán prioridad para cubrir contratos a tiempo completo. A estos efectos se seguirá el orden de antigüedad.

Las necesidades permanentes han de ser cubiertas por contrataciones fijas, siempre que no resulte evidente el carácter temporal de las necesidades de contratación.

Artículo 18.º Periodo de prueba.

En lo relativo al período de prueba, que forzosamente habrá de pactarse por escrito, se establecerá en 3 meses para los titulados superiores, titulados medios y administrativos y 1 mes para el resto del personal.

En los contratos temporales de prácticas, formación, o fomento al empleo el período de prueba será el que figure en los respectivos contratos.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 19.º Ceses.

El personal deberá comunicar por escrito el cese en su puesto de trabajo con una antelación mínima de un mes para el personal directivo, sanitario titulado superior y de grado medio, técnicos no sanitarios y administrativos. Para el resto del personal, el preaviso será de 15 días.

Artículo 20.º Puestos de trabajo: Nuevas plazas, vacantes, y ascensos.

La adjudicación de los puestos de trabajo será preferentemente para el personal de la Empresa, comprometiéndose en este sentido la Dirección de la misma, a publicar en el tablón de anuncios, el perfil requerido en cada puesto que haya que cubrir.

A efectos de su cobertura en el caso de que ésta recaiga sobre un miembro de la plantilla, se buscará la persona que ofrezca mayor adecuación al perfil y requisitos que serán fijados con carácter previo. En las situaciones en que estén acreditadas condiciones iguales, prevalecerá el criterio de la antigüedad.

Se creará una base de datos para registrar los intereses de los trabajadores en cuanto a movilidad interna. Para ello el Comité de formación continuada conocerá previamente el perfil exigido para cada puesto de trabajo. La política de formación buscará en todo caso incentivar las posibilidades para la cobertura interna de vacantes y puestos de trabajo disponibles debido a la suspensión del contrato de la persona que habitualmente los ocupe, así como favorecer la movilidad y la mejor adecuación de las personas al puesto de trabajo.

CAPITULO IV

FORMACION, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 21.º Seguridad y salud laboral.

La Dirección de la Empresa y los trabajadores se comprometen a extremar su celo para que en el centro de trabajo se dé cumplimiento puntual y exacto de las previsiones que contiene la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan. Se llevarán a cabo todas las acciones necesarias para la mejor formación de los trabajadores en cuanto a seguridad y salud laboral; se nombrarán los correspondientes Delegados de Prevención que dispondrán de los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de sus funciones; se crearán los comités previstos en dicha normativa y se asegurará su debido funcionamiento.

Artículo 22.º Personal femenino en embarazo.

El personal femenino en período de gestación o con hijos lactantes en lactancia natural humana, no deberá trabajar en servicios que suponga exposición a radiaciones.

El personal femenino en embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a su estado, de acuerdo con el dictamen médico sobre el particular.

Artículo 23.º Ropa y calzado.

Todos los trabajadores dentro del centro de trabajo, estarán obligados a llevar su uniforme habitual completo, así como los distintivos que la Empresa haya establecido.

La Empresa asegurará los uniformes, ropa y calzado adecuado a toda la plantilla, que serán renovados en el período máximo de un año, o individualmente, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

Asimismo, la Empresa correrá a cargo de la limpieza de esta ropa siempre que la misma pueda ser tratada con los medios mecánicos de lavandería y plancha de que disponga el centro para quienes presten servicios en planta de enfermería, quirófano y servicios técnicos.

Artículo 24.º Formación continuada.

Policlínica Gipuzkoa, SA. Se compromete, desde la firma del presente convenio, de acuerdo con las pautas recogidas en las Normas de Ordenación Sanitaria y en consonancia con el camino emprendido por distintos servicios de salud, a establecer un procedimiento para el Desarrollo Profesional.

Este Desarrollo Profesional, tiene como finalidad el reconocimiento al esfuerzo de sus trabajadores para la adecuación y actualización profesional; la participación en la gestión y contribución a los objetivos de la **Policlínica** Gipuzkoa SA.

Inicialmente y como Principio General, este Plan de Desarrollo Profesional, irá dirigido a los profesionales sanitarios y su acceso será voluntario, teniendo un tratamiento individualizado, de tal manera que cada profesional pueda aportar tanto su contribución anterior, así como su evolución profesional posterior.

El Comité de Formación, será la responsable de la formación continuada a efectos de conocimiento y gestión de la política de formación de la empresa.

Dicho Comité tendrá un número paritario de vocales, tres por parte de la Dirección de la Empresa y 3 por parte de los trabajadores, bajo la presidencia fiel responsable del área de recursos humanos o persona en la que éste delegue.

Habida cuenta de la casuística específica de los diferentes tipos de formación, se establecen como criterios generales de funcionamiento del Comité, los siguientes:

— La formación obligatoria, que será determinada por la Dirección de la Empresa, se realizará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral; a tal fin se tomarán las medidas organizativas precisas. En este sentido y en caso de requerir tiempo adicional, la compensación de dicha jornada, se hará a propuesta del trabajador y consensuada con la empresa.

— Para la formación recomendada, se buscarán fórmulas incentivadoras que serán analizadas en el marco de la Comisión.

— La formación voluntaria en habilidades propias de otro puesto de trabajo diferente al que desempeñe el trabajador, cuando se realice por iniciativa de la Empresa se publicarán los puestos objeto de formación y el perfil exigible a los candidatos. La formación así realizada será igualmente objeto de ayuda y será tenida en cuenta en la eventual cobertura de vacantes y puestos de trabajo disponibles debido a la suspensión del contrato de la persona que habitualmente los ocupe.

— El aprendizaje del Euskera es parte de la formación continuada prevista en este artículo.

Para 2008 se establece un fondo de 21.934 euros para que por el Comité de formación continuada se reglamente la mejor instrumentación de las ayudas e incentivos para estimular la política de formación de **Policlínica** Gipuzkoa.

Para el año 2009 dicho fondo será incrementado, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el IPC estatal correspondiente al año anterior.

Artículo 25.º Ayudas para estudios, cursos de reciclajes y euskera.

La Empresa establecerá un fondo para 2008 de 10.967 euros, para ser destinado a becas de estudio, cursos de reciclaje profesional, y aprendizaje del Euskera, para cuya concesión se establece:

Para el año 2009 dicho fondo será incrementado, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el IPC estatal correspondiente al año anterior.

a) Las solicitudes se presentarán ante la Dirección.

b) A la vista de solicitudes presentadas, las Direcciones del Centro y el Comité de Empresa concederán las ayudas, que estarán sujetas a los siguientes requisitos:

— Las ayudas individuales nunca rebasarán el 75% del coste total del curso.

— Las ayudas a Médicos no podrán rebasar el 25% del importe total.

— Los fondos anuales podrán ser distribuidos en función de las ayudas solicitadas, pudiendo trasladarse éstas incluso de un año para otro.

— La materialización de las ayudas se efectuarán a la presentación de los justificantes de asistencia y de los gastos habidos.

CAPITULO V

DERECHOS ECONOMICOS

Artículo 26.º Retribuciones.

En el Anexo I al presente Convenio Colectivo viene fijado el módulo salarial mensual para el año 2008 resultante de aplicar un incremento del IPC de 2007 más un 0,6% a los niveles vigentes el año anterior. Dicho módulo será la base cálculo de los complementos salariales de nocturnidad y los denominados trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y plus de especialidad.

Para el año 2009 los conceptos retributivos aplicados por dicho anexo experimentarán un incremento del I.P.C. del año 2008 más un 0,6% respecto a los niveles vigentes en el año anterior.

En el Anexo II al presente Convenio Colectivo viene fijados los salarios mensuales y anuales por niveles y categorías para los años 2008 y 2009.

Para el año 2008 dichos niveles salariales establecidos en el Anexo II se han fijado en la cuantía resultante de aplicar un incremento del IPC de 2007 más un 0,6% a los niveles vigentes en el anterior convenio. Adicionalmente, a los niveles profesionales comprendidos en los grupos I a IV se les aplicará un incremento lineal de 15 € de salario mes.

Para el año 2009 estos niveles se incrementarán, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar I.P.C. del año 2008 más un 0,6%.

La Dirección de **Policlínica** Gipuzkoa SA., se compromete a implantar el concepto de «Solape», tal y como se acuerde en el año 2010.

Artículo 27.º Antigüedad.

Durante la vigencia de este Convenio, los complementos de antigüedad, estarán determinados por trienios cuyos importes por categoría y años de trabajo, quedarán establecidos en el Anexo III de este Convenio Colectivo.

Para el año 2008 dichos niveles salariales establecidos en el anexo III se han fijado en la cuantía resultante de aplicar un incremento IPC de 2007 más un 0,6% a los niveles vigentes en el anterior convenio.

Para el año 2009 estos niveles se incrementarán, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el I.P.C. del año 2008 más un 0,6%.

Si bien en dicho Anexo se establece una antigüedad máxima de 6 trienios, ello no impide que en futuros Convenios Colectivos pudieran negociarse otras condiciones distintas por este concepto.

Los premios de antigüedad, se devengarán desde el 1 de enero para los trabajadores fijos que cumplan el correspondiente trienio en el primer semestre del año y desde el 1 de Julio, para quienes lo cumplan en el segundo semestre. Se computarán a efectos de antigüedad los períodos previos de aprendizaje, contrato eventual y de interinidad.

Artículo 28.º Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y plus de especialidad.

En razón a la-mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario de los grupos II y III de la Ordenanza Laboral, así como de las categorías de Limpiadora y del personal de Servicios Generales que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las secciones o departamentos siguientes:

- Resonancia Magnética Nuclear.
- Hemodiálisis.
- Quirófano, Esterilización y Sala de Partos.
- Radioelectrología.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis Clínicos y Anatomopatológicos.
- Unidades de Cuidados Intensivos.
- Servicios de enfermedades infecciosas, incluyendo las habitaciones habilitadas y ocupadas por potenciales infecciosos.
- Servicio de mantenimiento.

La cuantía del complemento, será del 15% sobre el Módulo Salarial establecido en el Anexo I y para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo en cuestión tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada. Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter de habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación sea continuada y a estos efectos, se considerará como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

Artículo 29.º Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento consistente en el 25% sobre el Módulo Salarial establecido en el Anexo I. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana del día siguiente. Si el tiempo trabajado durante el período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Si la mitad o más de la jornada del trabajo se realiza en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 30.º Plus de Unidades de Hospitalización.

En atención a la actividad asistencial continua y compensación por su dedicación al paciente, la Categoría Profesional de DUE-s que desarrolle sus funciones en las Unidades de Hospitalización, recibirá mensualmente la cantidad de 40 euros, siendo este plus incompatible con la percepción del plus del Artículo 28 del Convenio.

Artículo 31.º Baja de enfermedad y accidente.

En todos los procesos de enfermedad común o accidente no laboral la Empresa complementará a partir del 4º día de cada proceso de baja hasta el 100% del salario que viniera percibiendo el trabajador.

En los procesos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional la Empresa complementará hasta el 100% del salario que viniera percibiendo el trabajador.

En la primera baja por enfermedad común o accidente no laboral que se produzca dentro de cada año natural, con el correspondiente parte médico acreditativo de la baja, la Empresa complementará hasta el 100% del salario que viniera percibiendo el trabajador desde el primer día de dicha baja.

Artículo 32.º Dietas.

Los trabajadores que por necesidades del Centro y por orden de la Dirección del mismo tengan que efectuar desplazamientos o viajes a poblaciones distintas de las que radica el centro, disfrutarán de las siguientes dietas:

Para 2008:

- Dieta completa: 45,61 euros/día.
- Media dieta: 22,81 euros/día.
- Desayuno: 2,31 euros/día.
- Comida: 16,01 euros/día.
- Cena: 13,69 euros/día.

Cuando por las mismas causas el trabajador haga uso de vehículo propio, percibirá 0,3 euros por kilómetro.

Para el año 2009, los importes establecidos en este artículo serán incrementados, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el IPC estatal correspondiente al año anterior.

Artículo 33.º Plan de previsión social.

Las partes acuerdan, con efectos a partir de la firma del presente Convenio, la aportación a -Kutxa EPSV, o en su defecto, la entidad que ambas partes acuerden, de un 1% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,50% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,50%, con cargo a la Empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la Empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios. Dichos importes quedarán incorporados a la EPSV, mediante aportaciones mensuales.

Artículo 34.º Indemnizaciones.

Todos los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad mínima de un mes, así como los trabajadores eventuales o temporales con contrato de duración superior a seis meses continuados, tendrán derecho a las indemnizaciones que se concretan en este artículo.

A tal efecto, La Empresa contratará mediante una póliza de seguro colectivo la cobertura de las que a continuación se concretan, que sustituirán en sus respectivos casos las obligaciones establecidas por el Decreto de 2 de marzo de 1944 y posteriores:

Para el año 2008:

- a) Por fallecimiento por cualquier causa: 15.415 euros.
- b) Por invalidez permanente derivada de accidente laboral o no laboral y dependiente de su grado, hasta el máximo de 30.830 euros.
 - a. Absoluta: 30.830 euros.
 - b. Total: 20.039 euros.
 - c. Parcial, según baremo.
- c) Por invalidez Permanente Total y/o Absoluta derivada de enfermedad común o profesional, 15.415 euros.

Para el año 2009, los importes establecidos en este artículo serán incrementados, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el IPC estatal correspondiente al año anterior, incrementado en un 1%.

Artículo 35.º Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en Navidad, pagaderas respectivamente antes del 20 de julio y antes del 20 de diciembre, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario real, calculada sobre el salario del último mes trabajado, sin que en dicho cálculo se tenga en cuenta los importes de las horas extraordinarias, ni otros devengos de carácter no ordinario. Las pagas extraordinarias nunca serán inferiores al Salario Convenio más la antigüedad.

Artículo 36.º Plus de festivo y domingo.

Durante el año 2008 la Empresa abonará a los trabajadores afectados por el Convenio, que realicen su trabajo en domingos o días festivos la cantidad de 5,75 euros por hora efectivamente trabajada en domingo o festivo.

Para el año 2009, dicho importe se incrementará, a su vez, en la cuantía resultante de aplicar el I.P.C. del año 2008 más un 0,6%.

La cuantía de este plus será el doble en los siguientes turnos:

- Día de Nochebuena: Jornada Nocturna.
- Día de Navidad: Jornada Diurna.
- Día de Nochevieja: Jornada Nocturna.
- Día de Año Nuevo: Jornada Diurna.

Artículo 37.º Plus de disponibilidad. Servicios de urgencia.

Se establece un plus de Disponibilidad, cuyos importes se reflejan en la siguiente tabla, que percibirán los trabajadores que sean designados por la Empresa, como compensación económica por estar de guardia e inmediatamente localizables y disponibles para el trabajo que se les pueda encomendar fuera de su jornada ordinaria. A tal efecto la Empresa pondrá a disposición de dichos trabajadores los medios de localización adecuados para cada caso.

Cuando en función de la referida Disponibilidad le sea requerido al trabajador acudir al centro de trabajo para la prestación de servicios fuera de su jornada ordinaria, éste tendrá derecho a un Plus denominado «Servicios Urgentes» cuyos importes se reflejan asimismo en la siguiente tabla.

Así mismo se establece un plus denominado de «Prolongación de Parte Quirúrgico», para las categorías DUEs y Auxiliares, entendiéndose como tal el exceso sobre la jornada ordinaria que se debe trabajar esporádicamente cuando se producen retrasos en la finalización de la asistencia quirúrgica. Las respectivas cuantías fijadas en la referida tabla vienen determinadas, en cada caso, en función del tiempo de dicha prolongación.

Los pluses que aquí se establecen son de carácter variable y no consolidable. El plus de disponibilidad se abonará al trabajador únicamente la semana que esté de guardia.

2008RAKO ZENBATEKOAK

Kategoria	Prestasuneko plusa (astekoa)	"Premiazko zerbitzuen" plusa (egindako zerbitzuagatik)	"Parte kirurgikoa luzatzearen" plusa (luzatutako denboragatik)		
			60 min. arte	60 eta 120 min. artean	120 min. baino gehiago
GAINBEGIRALEA	139,39	139,39			
EUD	121,21	121,21	43,47	86,94	121,21
ETE	103,03	103,03			
LAGUNTZAILEA	90,91	90,91	32,6	65,21	90,91

IMPORTES PARA 2008

Categoría	Plus Disponibilidad (Semanal)	Plus "Servicios Urgentes" (por Servicio Realizado)	Plus "Prolongación de Parte Quirúrgico" (Por tiempo de Prolongación)		
			Hasta 60 min.	De 60 a 120 min.	Más de 120 min.
SUPERVISORA	139,39	139,39			
DUE	121,21	121,21	43,47	86,94	121,21
TER	103,03	103,03			
AUXILIAR	90,91	90,91	32,6	65,21	90,91

Para el año 2009 los anteriores importes serán incrementados en la misma proporción en que se incrementen los importes de la Tabla Salarial del Anexo II, es decir el IPC del año 2008 más un 0,6%.

Artículo 38.º Horas extraordinarias.

Previo acuerdo entre la Dirección y el Trabajador, se podrán realizar horas extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente.

La Empresa estará obligada a no realizar horas extraordinarias que tengan carácter de permanentes y habituales y que por tanto no correspondan a situaciones coyunturales o de evidente urgencia, las cuales, en caso de efectuarse se satisfarán con descanso compensatorio.

Artículo 39.º Cobro de salarios.

El salario correspondiente a todos los devengos se abonará a través de la entidad bancaria que elija el trabajador, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo.

Artículo 40.º Niveles salariales por categoría.

Con el fin de homogeneizar las diferentes categorías profesionales existentes en el Centro, se establecen unos niveles profesionales y salariales que encuadran las diferentes categorías. Su detalle viene especificado en el Anexo II.

CAPITULO VI

OTROS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41.º Manutención y alojamiento.

En caso de guardias u otro tipo de eventualidades de carácter excepcional, surgidas por necesidades del Centro, en que los trabajadores deban permanecer necesariamente en el lugar de trabajo, fuera de su jornada laboral ordinaria, éstos tendrán derecho a la manutención y/o alojamiento necesario a tal fin.

Se creará un sistema para efectuar comidas en la Empresa de manera que los trabajadores puedan obtener una reducción en el precio del menú, quedando éste establecido en 6 euros para 2008 y 2009.

Artículo 42.º Anticipos.

Los trabajadores en activo tendrán derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido devengado. Este anticipo deberá ser reintegrado el mismo mes o paga objeto de anticipo.

Artículo 43.º Créditos laborales.

Los trabajadores en activo tendrán derecho a la concesión de créditos laborales, sin interés alguno, de hasta el 200% de su salario líquido mensual, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de transcurrido un año. Este crédito deberá ser reintegrado en el mismo plazo, es decir un año. En lo referente a la exención de intereses, a efectos de su consideración de retribución en especie y correspondiente retención por I.R.P.F, se estará a lo dispuesto en cada momento por la legislación fiscal de aplicación.

Artículo 44.º Personal con capacidad disminuida.

El personal en esta situación y así declarado en los Organismos Competentes, se mantendrá en la Empresa en un puesto de trabajo compatible con su capacidad, y siempre que exista uno y sea adecuado. En tales casos, la Empresa complementará las percepciones legales a que tuviera derecho dicho trabajador hasta la retribución que viniera percibiendo en el puesto de trabajo que desempeñara anteriormente.

Artículo 45.º Asistencia sanitaria.

Los trabajadores tendrán derecho a la asistencia sanitaria de urgencia y en régimen de hospitalización en la Clínica, siempre que ésta tenga los medios necesarios para suministrar tal asistencia y la cobertura de los gastos sea asumida por Osakidetza en virtud el concierto establecido por el Centro. La Dirección de la Empresa procurará que, mediante concierto con Osakidetza, este derecho se extienda al cónyuge, ascendientes y descendientes de los trabajadores, en consanguinidad y afinidad.

CAPITULO VII

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 46.º Secciones sindicales.

Los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo, afiliados a una Central Sindical, podrán constituir Secciones Sindicales, debiendo acreditarlo personalmente ante la Dirección del Centro.

Artículo 47.º Delegados de las secciones sindicales.

Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un Delegado de la misma que será reconocido como tal por la Empresa, siempre que exista una comunicación formal. Dicho Delegado, y siempre que exista un porcentaje de afiliación de al menos el 15% de los trabajadores, fijos de la plantilla, tendrá derecho a 15 horas mensuales, retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa.

Artículo 48.º Garantías y derechos de las secciones sindicales.

a) Ningún trabajador miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo, por razones de su afiliación sindical.

b) Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegido tanto dentro como fuera de la Empresa.

c) Las secciones sindicales podrán difundir libremente, publicaciones de carácter sindical. Asimismo podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberán establecerse por la Empresa en sus dependencias y en los lugares que garanticen un adecuado acceso de todos los trabajadores. De todas las comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la Empresa.

d) Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados.

e) Las Empresas facilitarán los locales adecuados a las secciones sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.

f) Las secciones sindicales tendrán derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, no existiendo obligación de poner en conocimiento de la misma el orden del día a tratar, aunque sí deben notificarse tales reuniones.

g) Las secciones sindicales tendrán derecho a ser informadas de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo con la suficiente antelación al momento de producirse el cambio, como para que puedan tomar postura al respecto. Asimismo, tendrán derecho a recibir de la Empresa toda información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados en la vida laboral de los trabajadores.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier miembro del Comité de Empresa, la empresa informará previamente al mismo, con un mínimo de 72 horas de antelación a iniciar la tramitación de cualquier expediente. El incumplimiento de este requisito, ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra el trabajador.

i) En los supuestos del apartado anterior h) las secciones sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Empresa.

Artículo 49.º Derechos y garantías del comité de empresa.

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, el Comité de Empresa tendrá derecho a:

a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa.

Las horas de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), siempre que cumplan los siguientes requisitos:

— Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.

— Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 15% de la plantilla fija de la Empresa.

— Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 15 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

— Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar la acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

b) Proponer a la Empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de los trabajadores.

c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

d) No ser sancionados por su actuación como miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

f) Podrán intervenir en la tramitación de los convenios colectivos.

g) En los expedientes de crisis de índole que sean, será obligatorio el informe del Comité de Empresa y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, teniéndose por evacuado el mismo si transcurriera dicho plazo sin ser emitido.

Artículo 50.º Asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa. Asimismo podrán disponer además de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, de un máximo de 11 horas anuales, retribuidas a salario real dentro de la jornada de trabajo para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores.

La convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa, a iniciativa propia o propuesta del Delegado de una Sección Sindical.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51.º Régimen disciplinario.

— Faltas:

Todo el personal, sin excepción ninguna, será responsable ante la Dirección de la Empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio y Legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará falta todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasifica en:

1. Leves.
2. Menos graves.
3. Graves.
4. Muy graves.

Conforme a esta clasificación, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Faltas leves:

a) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a 10 minutos e inferiores a 20, que no causen perjuicio irreparable.

b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

c) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

d) No cursar a su debido tiempo la baja de enfermedad, salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

e) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de 5 días después de haberse realizado.

f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

2. Faltas menos graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.

b) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio irreparable.

c) No atender ala prestación del servicio con la de debida diligencia.

d) No comunicar ala Empresa los cambios que puedan afectar a los Seguros Sociales dentro de los 5 días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de preaviso señalados en el Artículo 12 para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma, lo que dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

e) La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra, en cuyo caso se calificará como falta grave.

f) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre Seguridad e Higiene, que no ocasione serios accidentes o daños al personal o elementos de trabajo.

3. Faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.

b) No acudir al trabajo un día sin causa justificada.

c) Decir palabras soeces en acto de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidentes.

e) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

f) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificara como falta muy grave.

g) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

4. Faltas muy graves:

Tendrán esta consideración todas la previstas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

— Sanciones:

Las sanciones que puedan imponerse al personal que hubiere incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito, y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días.

4. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días, traslado de Departamento o Servicio por un período de 3 meses a 1 año; inhabilitación para ascender de categoría durante 3 años como máximo; despido.

I. ERANSKINA / ANEXO I
2008KO ALOKAIRU MODULUA / MODULO SALARIAL AÑO 2008

	<i>Euro</i>
<i>—Zuzendaritzako langileak / Personal Directivo</i>	
Goi zuzendaritza / Altos Directivos	1.395,94
<i>—Osasun langileak / Personal Sanitario</i>	
Zerbitzuetako mediku-burua / Médico Jefe de Servicios	1.150,11
Klinikako mediku-burua / Médico Jefe de Clínica	1.074,79
Erradiologoa / Radiólogo/-a	1.074,79
Botikaria / Farmacéutico/-a.	984,58
<i>—Maila Ertaineko tituludunak / Titulado de Grado Medio</i>	
Pertsonal burua / Jefe de Personal	1.188,48
Administrazio-burua / Jefe de Administración	1.188,48
Erizaindegiko burua / Jefe de Enfermería	1.188,48
Ikuskatzaile nagusia / Supervisor/-a General	992,91
Zerbitzuetako ikuskatzailea / Supervisor/-a de Servicios	992,91
O.L.T.-E.U.D. emagina / A.T.S.-D.U.E. Matrona	953,77
EUD/ Erizaintzako Unibertsitate Diplomaturia /D.U.E./Diplomado/-a Universitario/-a en Enfermería	927,73
Fisioterapiari Diplomaturia / Diplomado/-a en Fisioterapia	927,73
Teknikari espezialista / Técnico Especialista	808,94
<i>—Titulurik gabek / No Titulado</i>	
Klinikako Laguntzailea / Auxiliar de Clínica	690,18
Hurtzainak / Puericultoras	690,18

	<i>Euro</i>
Osasun Laguntzailea / Auxiliar Sanitario	690,18
<i>—Goi Mailako tituluduna (osasunekoa ez dena) / Titulado Superior (No Sanitario)</i>	
Informatikako lizentziatua / Licenciado/-a en Informática	984,58
<i>—Administrazioko pertsonala / Personal Administrativo</i>	
Zuzendaritzako idazkaria / Secretario/-a de Dirección	1.058,45
Ataleko burua / Jefe/-a de Sección	1.058,45
Bulegoko burua / Jefe/-a de Negociado	953,51
Gizarte-laguntzailea / Asistente Social	953,51
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	880,07
Administrari laguntzailea (5 urte) / Auxiliar Administrativo (5 años)	880,07
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	690,18
<i>—Menpeko langileak / Personal Subalterno</i>	
Gaueko jagolea / Vigilante Nocturno	739,07
<i>—Zerbitzu Orokorretako langileak / Personal de Servicios Generales</i>	
Sukaldeko arduraduna / Jefe/-a de Cocina	846,44
Kafetegiko 1. arduraduna / 1er. Encargado/-a Cafetería	846,44
Sukaldaria / Cocinero/-a	744,27
Kafetegiko 2. arduraduna / 2.º Encargado/-a de Cafetería	744,27
Ataleko arduraduna / Encargado/-a de Sección	731,25
Telefonista / Telefonista	690,18
Kafetegiko zerbitzaria / Dependiente/-a de Cafetería	690,18
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante de Cocina	644,33
Garbitzailea / Limpiador/-a	641,65
Jostuna / Costurera	641,65
Lisatzailea / Planchadora	641,65
<i>—Askotariko lanbideak / Oficios Varios</i>	
Mantenimenduko burua / Jefe/-a de Mantenimiento	846,44
Lanbideetako ofizialak / Oficiales de Oficios	788,48
Lorazaina - garbitzailea / Jardinero/-a-Limpiador/-a	690,18
Ofizioetako laguntzailea / Ayudante de Oficios	679,61

II. ERANSKINA / ANEXO II
2008KO LANBIDE ETA ALOKAIRU MAILA / NIVELES PROFESIONALES Y SALARIALES 2008

<i>Maila / Nivel</i>	<i>Kategoria / Categoría</i>	<i>Hileko alok. / Salario mes</i>	<i>Urteko alok. / Salario anual</i>
XIII	Goi Zuzendaritza / Altos Directivos	2.919,49	40.872,88
XII	Mediku espezialista / Médico Especialista	2.524,92	35.348,93
	Erradiologoa / Radiólogo/-a		
	Botikaria / Farmacéutico/-a		
	Pertsonal burua / Jefe Personal		
	Administrari burua / Jefe Administrativo		
	Erizaindegiko burua / Jefe Enfermería		
	Bestelako lizentziatuak / Otros Licenciados		
XI	Mantenimenduko burua / Jefe/-a Mantenimiento	2.248,34	31.476,73
X	Ikuskatzaile nagusia / Supervisor/-a General	2.119,27	29.669,78
IX	Zuzendaritzako idazkaria / Secretario/-a Dirección	2.014,55	28.203,70
	Ataleko burua / Jefe/-a Sección		
	Zerbitzuko ikuskatzailea / Supervisor/-a Servicios		
	OLT-Emagina / ATS-Matrona		
	Sukaldeko burua / Jefe/-a Cocina		
	Kafetegiko 1. arduraduna / 1er. Encarg. Cafetería		
VIII	EUD/ Erizaintzako Unibertsitate Diplomata / DUE /Diplomado/-a Universitaria en Enfermería	1.772,65	24.817,12
	Fisioterapiari Diplomata / Diplomado/-a en Fisioterapia		
	Gizarte-laguntzailea / Asistente Social		
	Bulegoko burua / Jefe/-a Negociado		
VII	Ofizial administraria / Oficial Adtvo.	1.661,29	23.258,03
	Admin. laguntzailea 5 urte / Aux. Adtvo. 5 años		
VI	Teknikari espezialista / Técnico Especialista	1.540,31	21.564,30
	Sukaldaria / Cocinero/-a		
	Ataleko arduraduna / Encargado/-a Sección		
V	Kafetegiko 2. arduraduna / 2.º Encargado/-a Cafetería	1.500,64	21.008,98
	Lanbideetako ofiziala / Oficial de Oficinos		
IV	Gaueko jagolea / Vigilante Nocturno	1.418,89	19.864,41

<i>Maila / Nivel</i>	<i>Kategoria / Categoría</i>	<i>Hileko alok. / Salario mes</i>	<i>Urteko alok. / Salario anual</i>
III	Klinikako laguntzailea / Auxiliar Clínica	1.341,43	18.779,97
	Hautzaina / Puericultor/-a		
	Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo/-a		
	Telefonista / Telefonista		
	Lorazaina - Garbitzailea / Jardinero/-a-Limpiador/-a		
II	Osasun-laguntzailea / Auxiliar Sanitario	1.337,74	18.728,32
	Kafetegiko zerbitzaria / Dependiente/-a Cafetería		
	Lanbideetako laguntzailea / Ayudante Oficinos		
I	Sukaldeko laguntzailea / Ayudante Cocina	1.252,19	17.530,60
	Garbitzailea / Limpiador/-a		
	Jostuna / Costurera		
	Lisatzailea / Planchadora		

III ERANSKINA / ANEXO III
ANTZINATASUN TAULAK 2008 / TABLA DE ANTIGUEDADES 2008

<i>Antzintasun Urteak / Años de Antigüedad</i>	<i>Hirurtekoen Balioa / Valor Trienios</i>					
	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>15</i>	<i>18</i>
	<i>Hirurteko bat / Un trienio</i>	<i>Bi hirurteko / Dos trienios</i>	<i>Hiru hirurteko / Tres trienios</i>	<i>Lau hirurteko / Cuatro trienios</i>	<i>Bost hirurteko / Cinco trienios</i>	<i>Sei hirurteko / Seis trienios</i>
<i>—Zuzendaritzako Langileak / Personal Directivo</i>						
Goi-mailako zuzendariak / Altos Directivos	87,74	175,48	263,21	350,93	365,57	482,56
<i>—Osasun Langileak / Personal Sanitario</i>						
Zerbitzuetako mediku-burua / Médico Jefe de Servicios	72,28	144,55	216,84	289,14	301,18	397,58
Klinikako mediku burua / Médico Jefe de Clínica	67,55	135,10	202,65	270,20	281,47	371,54
Erradiologoa / Radiólogo/-a	67,55	135,10	202,65	270,20	281,47	371,54
Botikaria / Farmacéutico/-a	61,88	123,77	185,64	247,53	257,84	340,35
<i>—Maila Ertaineko Tituludunak / Titulado de Grado Medio</i>						
Personal burua / Jefe/-a de Personal	74,69	149,40	224,10	298,78	311,24	410,84
Administraizo burua / Jefe/-a de Administración	74,69	149,40	224,10	298,78	311,24	410,84
Erizaindegiko burua / Jefe/-a de Enfermería	74,69	149,40	224,10	298,78	311,24	410,84
Ikuskatzaile nagusia / Supervisora General	62,40	124,81	187,20	249,61	260,02	343,24

<i>Antzintasun Urteak / Años de Antigüedad</i>	<i>Hirurtekoen Balioa / Valor Trienios</i>					
	3	6	9	12	15	18
	<i>Hirurteko bat / Un trienio</i>	<i>Bi hirurteko / Dos trienios</i>	<i>Hiru hirurteko / Tres trienios</i>	<i>Lau hirurteko / Cuatro trienios</i>	<i>Bost hirurteko / Cinco trienios</i>	<i>Sei hirurteko / Seis trienios</i>
Zerbitzuetako ikuskatzailea / Supervisor/-a de Servicios	62,40	124,81	187,20	249,61	260,02	343,24
U.E.D. Emagina / D.U.E. Matrona	59,95	119,90	179,84	239,78	249,78	329,69
EUD/ Erizaintzako Unibertsitate Diplomatu / D.U.E. Diplomado/-a Univ. en Enfermería	58,32	116,62	174,93	233,22	242,96	320,71
Fisioterapiari Diplomatu / Diplomado/-a en Fisioterapia	58,32	116,62	174,93	233,22	242,96	320,71
Teknikari espezialista / Técnico Especialista	50,84	101,69	152,52	203,36	211,85	279,64
<i>—Titulurik gabeak / No Titulado</i>						
Klinikari laguntzailea / Auxiliar de Clínica	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
Hautzainak / Puericultoras	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
Osasun laguntzailea / Auxiliar Sanitario	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
<i>—Goi-Mailako tituluduna (osasunekoa ez dena) / Titulado Superior (No Sanitario)</i>						
Informatikan lizentziatua/ Licenciado/-a en informática	61,88	123,77	185,64	247,53	257,84	340,35
<i>—Administrazio Pertsonala / Personal Administrativo</i>						
Zuzendaritzako idazkaria / Secretaria de Dirección	66,52	133,05	199,56	266,10	277,19	365,90
Ataleko burua / Jefe/-a de Sección	66,52	133,05	199,56	266,10	277,19	365,90
Bulegoko burua / Jefe/-a de Negociado	59,94	119,87	179,81	239,71	249,73	329,61
Gizarte Laguntzailea / Asistente Social	59,94	119,87	179,81	239,71	249,73	329,61
Ofizial administraria / Oficial Administrativo/-a	55,30	110,63	165,94	221,26	230,49	304,23
Administrari lag. (5 urte) / Aux. Administrativo/-a (5 años)	55,30	110,63	165,94	221,26	230,49	304,23
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo/-a	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
<i>—Menpeko Langileak / Personal Subalterno</i>						
Gaueko jagolea / Vigilante Nocturno	46,46	92,89	139,34	185,81	193,53	255,48
<i>—Zerbitzu Orokorretako Langileak / Personal Servicios Generales</i>						
Sukaldeko arduraduna / Jefe de Cocina	53,20	106,40	159,59	212,78	221,68	292,59
Kafetegiko 1. arduraduna / ler. Encargado Cafetería	53,20	106,40	159,59	212,78	221,68	292,59
Sukaldaria / Cocinero/-a	46,78	93,57	140,35	187,11	194,93	257,28
Kafetegiko 2. arduraduna / 2.º Encargado/-a Cafetería	46,78	93,57	140,35	187,11	194,93	257,28
Araleko arduraduna / Encargado/-a de Sección	45,94	91,93	137,87	183,83	191,50	252,78

<i>Antzintasun Urteak / Años de Antigüedad</i>	<i>Hirurtekoen Balioa / Valor Trienios</i>					
	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>12</i>	<i>15</i>	<i>18</i>
	<i>Hirurteko bat / Un trienio</i>	<i>Bi hirurteko / Dos trienios</i>	<i>Hiru hirurteko / Tres trienios</i>	<i>Lau hirurteko / Cuatro trienios</i>	<i>Bost hirurteko / Cinco trienios</i>	<i>Sei hirurteko / Seis trienios</i>
Telefonista / Telefonista	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
Kafetegiko zerbitzaria / Dependiente de Cafetería	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante de Cocina	40,51	80,98	121,49	161,97	168,73	222,70
Garbitzailea / Limpiador/-a	40,32	80,64	120,96	161,32	168,04	221,80
Jostuna / Costurera	40,32	80,64	120,96	161,32	168,04	221,80
Lisatzailea / Planchadora	40,32	80,64	120,96	161,32	168,04	221,80
<i>—Askotariko Lanbideak / Oficios Varios</i>						
Mantenimenduko burua / Jefe de Mantenimiento	53,20	106,40	159,59	212,78	221,68	292,59
Lanbideetako ofizialak / Oficiales de Oficios	49,58	99,11	148,69	198,23	206,49	272,56
Lorazaina-garbitzailea / Jardinero/-a-Limpiador/-a	43,38	86,76	130,14	173,52	180,74	238,59
Lanbideetako laguntzailea / Ayudante de Oficios	42,71	85,42	128,16	170,86	177,97	234,93