

Administración Autónoma del País Vasco - Anuncios

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A. Código número 4804162.

Antecedentes.

1. Con fecha 25 de noviembre de 2008, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A., suscrito el 17 de noviembre de 2008, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2012.

Fundamentos de derecho.

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.
2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.
3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia, .

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A.
2. Disponer de la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».
3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.
4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 20 de enero de 2009.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.

CONVENIO COLECTIVO .

CLÍNICA VICENTE SAN SEBASTIÁN, S.A.

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, y el personal fijo y eventual de la misma, sin discriminación.

El convenio también será de aplicación a la empresa de CVSS Radiología Clínica S.A.

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 2008 al 31 de diciembre de 2012 (excepto en lo previsto en el artículo 16 que para 2008 continuarán en vigor las indemnizaciones establecidas en el convenio anterior). Los efectos económicos se retrotraerán en su caso al 1 de enero de cada año.

A partir del 1 de enero de 2012, se podrá constituir la mesa negociadora del Convenio para negociar las materias del mismo.

En todo caso, el presente Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 1 de diciembre de 2012, salvo acuerdo expreso por ambas partes para que continúe su vigencia. La representación social se compromete a entregar el anteproyecto el 15 de diciembre dando su inicio a las negociaciones el día 30 del mismo mes.

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 generales.

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, constituida por un vocal por cada uno de los sindicatos firmantes, representando a la parte social e igual número de vocales representando a la empresa. También podrá participar una persona más como 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. La Comisión recibirá las consultas sobre la interpretación del Convenio por escrito, a través del Comité de Empresa o de la Dirección.

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. Los representantes de la parte social tendrán un voto ponderado de acuerdo con su representatividad.

Con carácter general, la Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y además con carácter obligatorio cada dos meses, siendo la primera reunión al mes siguiente de la firma del presente Convenio.

La Comisión Paritaria analizará durante el tiempo de vigencia del Convenio el número de bajas por maternidad y sustituciones de las mismas que se producen, para estudiar la posibilidad de implantar la reducción de jornada con carácter voluntario.

Artículo 5.-Jornada laboral.

La jornada de trabajo del personal incluido en el Convenio será la siguiente:

- Año 2008: 1.661 horas/año.
- Año 2009: 1.647 horas/año.
- Año 2010: 1.633 horas/año.
- Año 2011: 1.619 horas/año.
- Año 2012: 1.609 horas/año.

Las 14 horas de diferencia entre la jornada de 2008 y la de 2007 se disfrutarán, las que no sea posible hacerlo en 2008, en el periodo de tiempo que va hasta el 28 de febrero de 2009.

Licencia retribuida de 8 días.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de una licencia retribuida de 8 días con un máximo de 60 horas. Solicitado su disfrute con diez días de antelación, la respuesta será con tres días de antelación y sólo podrá denegarse por causas debidamente justificadas. 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. Tres de los ocho días se disfrutarán en el primer semestre del año.

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, aplicable a partir de 1 de enero de 2009.

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

En los mismos casos del párrafo anterior, pero referidos a periodos superiores a 30 días, se computará para el año 2008, 4,96 horas (1.661 horas entre 335) por día de baja, incluidos los días libres. El cómputo de las 4,96 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, que resulte del período anual efectivamente trabajado (fórmula: valor 0,73 mes por 11 meses).

Las 4,96 horas fijadas para el año 2008, serán en los años sucesivos, en función de la jornada laboral anual pactada en el Convenio, las siguientes:

- Año 2009: 4,92 horas.
- Año 2010: 4,87 horas.
- Año 2011: 4,83 horas.
- Año 2012: 4,80 horas.

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.

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 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 8:00 horas del día siguiente.

El turno de noche será necesariamente rotativo.

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.

Exención de noches por razón de edad: El personal, al cumplir los 55 años de edad, previa solicitud a la Dirección de Personal, podrá acogerse a la exención de noches por razón de edad. La exención de noches supondrá la distribución de la jornada anual en turnos diurnos. Quienes se acojan a la exención de noches por razón de edad no percibirán el complemento de nocturnidad recogido en el artículo 11 del presente convenio.

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

Si por razones urgentes e indemorables (de las que deberá informarse al Comité de Empresa, cuando éste lo solicite), fuera preciso que, puntualmente, el personal prolongara su jornada de trabajo o fuera requerido para trabajar en su día de libranza, se computará como tiempo trabajado, a efectos del 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 descansara el tercer fin de semana completo, será además compensada, abonándosele el sábado o el domingo o los dos días por un 100% de incremento cada uno de ellos, sin perjuicio del derecho arriba

establecido por trabajar en días de libranza. El abono correspondiente al sábado será vigente a partir del 2009. Carteleros de Trabajo.

Las carteleros de trabajo de cada año, serán objeto de negociación y acuerdo entre el personal, sus representantes legales y la Empresa. En el mes de mayo del año anterior, se iniciará el proceso negociador, de cara a alcanzar antes del 15 de octubre de ese año, un acuerdo sobre carteleros. 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.

La empresa se compromete a desarrollar alternativas que permitan una mejora de las condiciones de trabajo del personal que presta sus servicios en régimen de turno rotatorio. A tal efecto y garantizando la adecuada cobertura asistencial, se estudiarán en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, alguno de los siguientes mecanismos, para su puesta en marcha si fuera posible:

- a) Compensación como horas de trabajo efectivo en sustitución de los pluses por trabajo en noches y festivos, estimadas a partir del coste horario de la categoría y de las cuantías establecidas para dichos pluses.
- b) Liberación de jornadas de trabajo nocturno y/o en festivos, incluidas en la cartelera de trabajo, y computadas como reducción de jornada, con los efectos económicos que se deriven.
- c) Implantación de mecanismos que favorezcan la libranza en fines de semana, mediante fórmulas alternativas de organización y de contratación.

Artículo 6.-Horas extraordinarias.

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.

Artículo 7.-Retribuciones.

Para los años 2008 y 2009, se acuerda un incremento, equivalente al que experimente el IPC de la CAPV de cada año anterior a los señalados, más dos puntos, a aplicar sobre los salarios base de 1-1-2008, y 1-1-2009 y sobre el complemento de turnicidad de cada uno de dichos años (para el año 2008 el 6,2%).

Los años 2010, 2011 y 2012 se acuerda un incremento, equivalente al que experimente el IPC de la CAPV de cada año anterior a los señalados, a aplicar sobre salario base y turnicidad.

Las tablas salariales contienen una columna con el salario anual por categoría (Anexo I).

Se procede a realizar un cambio en la denominación de la categoría de Administrativo con Especialidad que queda denominada a partir del presente convenio como «Secretaría de Dirección».

Como consecuencia de la modificación en las tablas de la categoría «Administrativo», se crea un complemento personal para las personas incluidas en dicha categoría por la diferencia entre el salario de esa categoría y el salario real de cada persona. Este plus personal se abonará cuando se actualice el salario base y servirá para calcular los complementos que giren sobre el mismo.

Se procede a incluir en el grupo B diplomaturas, a la categoría de DUE especialista, asignándole una retribución que supone un 4,91% más que la retribución asignada a la categoría «enfermera» (2151,76 euros).

Esta categoría y su retribución suponen la eliminación del anterior complemento de especialidad.

Tendrán derecho a percibir las retribuciones de esta nueva categoría las personas que estuvieran cobrando el complemento de especialidad, por trabajar en los departamentos de quimioterapia y radioterapia, y aquellas enfermeras que acrediten estar en posesión de título de especialista expedido por el Ministerio de Educación en cada una de las especialidades recogidas en el Real Decreto que las desarrolla, siempre que se encuentren ejerciendo las funciones correspondientes a la misma en la Clínica Vicente San Sebastián. Las especialidades de enfermería serán las que correspondan con lo señalado en el Real Decreto 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Artículo 8.-Complemento personal de antigüedad.

Se abonarán los trienios en base al importe que figura en el anexo II que permanecerá inalterable.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá ser superior a los topes que figuran en el anexo II.

Con efectos retroactivos a 1 de enero de 2008, 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.

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.

La renuncia a una nueva oferta de contratación, produciría los mismos efectos, salvo que exista causa justificada de renuncia.

Son causas justificadas de renuncia a una oferta de contratación, las mismas que generan derecho a permiso retribuido del Artículo 18 apartados del 1 al 9 del presente convenio, ó encontrarse en situación de I.T. En todo caso deben ser fehacientemente justificadas.

El personal que, al término de la celebración de los contratos de duración determinada, se incorpore a la empresa con carácter indefinido, se le computará, a efectos de antigüedad en la empresa, todo el tiempo de prestación de servicios efectivos, incluyendo los tiempos prestados bajo dichas contrataciones de duración determinada, siempre que no haya habido interrupción voluntaria injustificada de su relación laboral de alguno de sus periodos.

Se reconocen los periodos anteriores del personal fijo, con los criterios anteriores y con efectos económicos de retroactividad a 1 de febrero de 2007.

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 9.-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 35 euros/día trabajado en el 2008.

- 2009: 38,5 euros.

- 2010: 40,0 euros.

- 2011 y 2012: IPC del año anterior.

A partir de la firma del presente Convenio y en concepto de complemento de domingo y festivo, la empresa abonará los

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

A los efectos del cobro de este complemento se abonará la noche del sábado o víspera de día festivo, con salida en domingo o festivo, a partir de la firma del convenio.

El complemento de domingos y festivos se prorrateará mensualmente según la planilla semestral.

El prorrateo será el resultado de sumar los domingos y festivos de la planilla semestral (dejando dos de ellos fuera de dicha suma), y dividir entre seis, actualizándose el cómputo real en las nóminas de julio y enero. El cómputo real será el que resulte de la suma total de domingos y festivos trabajados de la planilla semestral.

En período vacacional e Incapacidad Temporal se abonarán domingos y festivos con el prorrateo mensual que corresponda al personal según la media de su semestre.

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

Artículo 10.-Nocturnidad.

El complemento por noche trabajada consiste en el abono de una cantidad cuyo importe para el año 2008 figura en el anexo II, y que supone el 2% del salario base mensual de 2007.

En 2009 se incrementará un 10% sobre valor 2008.

En 2010-2011 y 2012: IPC del año anterior.

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

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 8:00 horas, del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 5 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este complemento no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 11.-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 el año 2008, figura en el anexo I. El abono se efectuará cada una de las 12 mensualidades.

Artículo 12.-Plus de departamento.

Permanecerá inalterable en su cuantía actual para los departamentos: quirófano, UCI, rayos X y radioterapia (Anexo II).

Artículo 13.-Gratificaciones extraordinarias.

Existen tres gratificaciones extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas, que se devengan día a día y que se abonarán las de julio y diciembre los días 15 de julio y 15 de diciembre.

La tercera paga se hará efectiva la mitad el 15 de abril y la segunda mitad el día 15 de octubre.

Las tres pagas consisten cada una de ellas en una mensualidad, que lleva consigo el abono del salario base y antigüedad si procede.

Artículo 14.-Baja 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 5%. (en la empresa CVSS Radiología Clínica S.A. el índice de absentismo para el abono del complemento será del 9%).

Para el cálculo de éste índice se acuerda aplicar el absentismo mensual 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 del 5%, las bajas por enfermedad se abonarán desde el primer día hasta el veinte, con el 75% del salario real, siendo a partir del 21 el abono con el 100% del salario real, sin que tal abono tenga carácter retroactivo al primer día de baja.

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

Se entiende por salario real a los efectos de este artículo, la media de la base reguladora de los últimos tres meses sin la prorrata de las gratificaciones extraordinarias.

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 ET y se reservará el puesto de trabajo al personal durante los dos años siguientes a una Resolución de Invalidez revisable.

Artículo 15.-Gastos de viaje.

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

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

Artículo 16.-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, y con vigencia a partir del 1 de enero de 2009, 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 17.-Vacaciones.

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales continuados ó partidas en dos períodos de 15 días o 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).

En el supuesto de que estando disfrutando las vacaciones el personal iniciara una situación de IT con hospitalización por enfermedad, o por intervención quirúrgica grave no programada, o por encontrarse pendiente de citación por parte de Osakidetza u otro Servicio Público de Salud, (en tal caso deberá ser comunicado a la empresa antes del inicio del período vacacional), o como consecuencia de un accidente, el período vacacional quedará interrumpido y se disfrutará posteriormente previo acuerdo con la empresa, siempre dentro del año natural.

En el mes de noviembre del año anterior (excepto en el año 2009 que se realizará en el mes de enero de 2009) la

Empresa pondrá en conocimiento del personal cuales serán los turnos de vacaciones y el número de personas de cada categoría y departamento que podrá disfrutar del período vacacional en cada uno de ellos, el año siguiente. 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 períodos vacacionales que solicita el personal, frente a las peticiones de disfrute de permiso sin sueldo en los meses de junio a septiembre.

En cuanto al disfrute de las vacaciones, cuando el período de vacaciones fijado en calendario coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por parto del artículo 48.a del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 18.-Permisos y suspensión del contrato.

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

1. Por matrimonio.

Propio: 20 días naturales, que no se computarán como vacaciones aunque coincidan con el período vacacional.

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

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

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

3. Por defunción.

De cónyuge, hija/o, madre o padre: 7 días naturales.

De hermana/o: 5 días naturales.

De nieto/a: 2 días, siendo uno natural y otro el día de celebración de los actos de funeral, enterramiento o incineración.

De abuela/o, suegra/o, cuñada/o, yerno, nuera: el día de la defunción o de la celebración de los actos de funeral ó enterramiento ó incineración.

4. Por enfermedad grave.

Se entiende por tal aquélla en la que existe hospitalización.

El permiso comprenderá los días de ingreso, con un máximo de:

- De cónyuge, hijos o padres: 7 días naturales.

- De hermano/a: 5 días naturales.

- De abuelos, nietos, cuñados, yerno, nuera: 1 día natural.

- De suegros: 2 días naturales.

Los días se podrán hacer efectivos, mientras dure la hospitalización o dentro de los quince días siguientes de iniciarse la misma, pero 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 de un día.

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.

El personal que solicita permiso y se encuentra en reducción de jornada con modificación de su cartelera en jornadas completas, deberá disfrutarlo en días naturales.

5. Por intervención quirúrgica de cónyuge, madre, padre, hijo/a, sin internamiento: el día de la intervención y si precisa reposo domiciliario un día más.

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.

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

6. Por traslado del domicilio habitual: 1 día laborable al año.

7. 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. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios, mediando citación judicial expresa.

9. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa.

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

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

11. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración de este permiso, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere este párrafo 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.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico 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.

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.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

12 bis. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 acuerde con la empresa.

13. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Además, si la hospitalización es superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

14. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado 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 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, la concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

- Por adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 48,4 párrafos 6 y ss del ET.

- Por Lactancia se estará a lo dispuesto en el artículo 37,4 del ET.

15. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o 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 15 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de producirse de futuro alguna modificación, se aplicará ésta de forma automática.

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.

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 19.-Excedencias.

Sin perjuicio de las excedencias reguladas en el artículo 45, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores referidas al cuidado de hijo o familiar, el personal con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo de 5 años con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el personal deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Si el periodo de excedencia que se solicitase fuera inferior a 3 años, la empresa vendrá 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.

El personal con excedencia voluntario de 3 o mas años conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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.

Si el personal excedente no solicita el reingreso un mes antes de la terminación de la excedencia, causará baja definitiva en la empresa.

Artículo 20.-Ceses 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 ocasionará 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.

Artículo 21.-Iguatorialio.

La empresa abonará al personal con póliza con el Iguatorialio Médico Quirúrgico, el 50% de la cuota que corresponda por su unidad familiar, del tipo de póliza S, actualmente vigente (se incluyen los hijos de hasta 25 años que convivan en la unidad familiar y no realicen actividad retribuida alguna).

Artículo 22.-Euskera.

La empresa financiará a cada trabajador, durante un período máximo de 3 años o curso de 900 horas, el 75% del costo del curso de euskera que realice en centro oficial reconocido, fuera de las horas de trabajo, previa justificación de los gastos realizados y de la asistencia, debiendo alcanzarse el aprovechamiento adecuado cada curso.

Artículo 23.-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.

Artículo 24.-Comisión paritaria para la formación y promoción profesional.

Se crea una 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.

- Se dota un fondo de 9.000 euros año (para la empresa CVSS Radiología Clínica el importe del fondo será de 900 euros año) para sufragar la formación del personal de la clínica en actividades relacionadas con su puesto de trabajo o su profesión y que será destinado al abono de la matrícula con un tope máximo de 240 euros. La Comisión será la que establezca las normas que regulan la concesión de ayudas y designará a los beneficiarios de las mismas.

- Si el número de solicitantes no llegase a cubrir la totalidad del fondo, 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.

Anexo IV.

PROMOCIÓN.

Artículo 25.-Comité de Seguridad y Salud Laboral.

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.

La empresa pone a su disposición un fondo de 6.000 euros para hacer frente de manera inmediata a las necesidades urgentes e inaplazables que puedan surgir.

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.

La empresa garantizará al personal de la clínica a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo y de conformidad a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Compromiso de la empresa en políticas de igualdad.

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

La Dirección de la Clínica asume el deber general de respetar el principio de Igualdad en el ámbito laboral específicamente implantando voluntariamente un Plan de Igualdad, negociado con la representación legal de los y las trabajadoras. El concepto y los contenidos de dicho plan estarán a lo dispuesto en el artículo 46, 47, 48 y 49 de la Ley 3/2007.

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

Sobre la materia de acoso sexual, se acuerda la creación de una Comisión de trabajo para, por una parte, tratar las medidas para propiciar la evitación del llamado acoso sexual en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo, y por otra, elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en que tal situación se produjera.

La Dirección de la Clínica se compromete a elaborar por una parte, un Código de Conducta cuyo objeto es fomentar políticas y prácticas que establezcan unos entornos laborales libres del acoso sexual y, por otra parte, un Protocolo de Actuación para reglamentar los procedimientos a seguir en los casos que se planteen de acoso sexual.

En la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se estará a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 3/2007.

Por último, y teniendo en cuenta que la Clínica V. San Sebastián es un establecimiento sanitario donde el porcentaje del personal es mayoritariamente femenino, su Dirección se compromete con lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, apartado 4 del artículo 5, introducido por Disposición Adicional duodécima de la Ley de Igualdad, en base a lo cual, se realizará un estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculadas con el sexo del personal.

En el supuesto concreto de las trabajadoras embarazadas, y en cumplimiento de lo establecido en dicha Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Igualdad, se procederá a la adaptación de las condiciones o de los turnos de trabajo cuando estos pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto y así lo certifique el informe médico de los servicios médicos de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora o la Mutua a la vista de dicho informe.

Para ello, se determinará en el seno de la Comisión de Salud Laboral, cuales pueden ser los puestos o turnos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Solo en el caso de que dicha adaptación no fuera posible, la Dirección de la Clínica facilitará a la trabajadora embarazada toda la información y colaboración a los efectos de que solicite el pase a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. De concedérsele a la trabajadora dicha suspensión, mantendrá en la clínica todos sus derechos entre los que se encuentra cualquier mejora en las condiciones de trabajo que hubiera podido tener derecho durante la suspensión.

Protocolo de acoso moral (mobbing).

La empresa Clínica Vicente San Sebastián, S.A., apoyándose en la inviolabilidad de los Derechos Fundamentales; Derecho de igualdad; Derecho a la intimidad y Derecho a la integridad física y moral de todas las personas y en los Derechos laborales básicos, reconoce que todas las formas de acoso constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta grave que no puede ni debe ser tolerada, y en virtud de estos derechos, prohíbe expresamente cualquier comportamiento inapropiado tendente a menoscabar la dignidad mediante ofensas verbales o físicas (acoso psicológico laboral o mobbing).

La empresa reconoce la necesidad de tomar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de oportunidades y de trato, adoptando e implantando esta política de empresa contraria al acoso psicológico laboral o mobbing y basándola en estrategias de formación, comunicación, seguimiento y evaluación e incentivando la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

A tal efecto, la empresa establece que:

1. Toda persona de la organización que sea o considere ser víctima de acoso psicológico laboral o mobbing, tiene el Derecho a presentar queja sin perjuicio de las restantes medidas civiles y/o penales que pueda ejercitar ante la Justicia Ordinaria.

2. En el ejercicio de este Derecho, se creará un Procedimiento de Manejo de Conflictos que garantice un entorno laboral libre de riesgos laborales procedentes de la violencia psicológica o mobbing en el que, de manera confidencial, seria y rigurosa, se puedan denunciar e investigar estos comportamientos, garantizando que no será permitido ningún tipo de acto intimidatorio, discriminatorio, injusto o a modo de represalia, en el uso de este mecanismo de denuncia.

3. La violación de los derechos desarrollados en esta declaración supondrá la adopción de las medidas disciplinarias pertinentes en función de la resolución adoptada en el procedimiento interno.

La apertura de diligencias judiciales dejará en suspenso el normal transcurso de este procedimiento sin perjuicio de las medidas cautelares que se hayan ejercitado o se vayan a establecer.

Artículo 26.-Garantía en caso de detención.

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

Artículo 27.-Derechos sindicales.

A) 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 será el que convoque, presida y garantice el orden de la asamblea y deberá 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.

B) Del Comité de Empresa: Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá, para gestionar asuntos relacionados con su cargo, de 40 horas mensuales, que podrá acumular, en cualquier mes, excepto de julio a septiembre, en otro miembro del Comité. Preavisando de un mes para otro a la empresa. El Comité de Empresa dispondrá 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 Comité. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa. Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengan fijados en la Ley.

Artículo 28.-Medidas de fomento al empleo.

En los casos de sustitución de trabajadores por causa de maternidad, vacaciones, permisos y bajas por enfermedad, la contratación se efectuará a través del INEM y bajo la modalidad de contrato laboral que corresponda, excepto que no haya demandantes de empleo en el INEM.

Artículo 29.-Jubilación.

Las partes acuerdan, llevar a efecto, siempre que sea posible, la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, al 100% de los derechos, con simultánea contratación de otras personas jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, con contratos de igual naturaleza, a tenor del Real Decreto 1.194/1985.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Paritaria las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

Por otra parte, la empresa propondrá y facilitará a quien lo solicite, la realización del contrato de relevo, cuando se den las circunstancias para la aplicación de este tipo de contrato y en función de las necesidades de plantilla.

En el contrato de relevo del personal que cumpla los requisitos legales previstos en la normativa, se llevará a efecto con la persona solicitante mediante la realización de un contrato a tiempo parcial por el 25% de su jornada o por un porcentaje inferior de la jornada en los supuestos en que la legislación contemple esta posibilidad y con la misma duración que el mismo.

Artículo 30.-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. Se mantiene el solape de veinticinco minutos por día trabajado para las enfermeras de hospitalización y UCI así como el solape de 10 minutos de las enfermeras del servicio de urgencias generales en reconocimiento de su obligación de relatar las incidencias que hayan existido en su turno de trabajo.

Siendo una necesidad derivada de un sistema de trabajo a relevos, pero existiendo indefiniciones en los servicios, necesidades y personal a realizarlo, se acuerda que a partir de 2009 se aplicará un solape de 5 minutos a todo el personal al que se le requiera para realizar el parte de relevo.

No obstante, el tratamiento del solape para todo el personal, determinación de la ampliación del personal que deba realizarlo y el tiempo a destinar según servicios y necesidades, deberá ser objeto de negociación dentro del año 2009, tras efectuar una consulta en el ámbito de cada departamento, entre la dirección de enfermería y el personal y, en función de la misma, se fijarán y determinarán la duración del mismo y el personal que deba realizarlo.

Artículo 31.-Plantilla de enfermeras.

El fuerte compromiso de la Empresa por dimensionar mejor sus recursos de Enfermería, para hacer frente al incremento de la demanda sanitaria y de los cuidados que precisan los clientes de la Clínica, ha llevado a que en estos momentos, las plantas de hospitalización tengan dos enfermeras por turno de trabajo. Este compromiso se mantiene.

Artículo 32.-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:

- 2008: presenciales el 60% sobre hora ordinaria, localizadas el 30%.
- 2009: presenciales el 70% sobre hora ordinaria, localizadas el 35%.
- 2010: presenciales el 80% sobre hora ordinaria, localizadas el 40%.
- 2011: presenciales el 90% sobre hora ordinaria, localizadas el 45%.
- 2012: 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 presencias físicas 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.

Artículo 33.-Carrera profesional.

ANEXO I.

TABLA SALARIAL 2008 .

Categorías S. base S. base Turnicidad
profesionales año mes mes.

A) Licenciaturas.

Farmacéutico Hospitalario 42.885,75 2.859,05 18,87 .

Farmacéutico 39.156,45 2.610,43 17,23 .

Radiofísico 42.885,75 2.859,05 18,87 .

Responsable de Calidad 39.156,45 2.610,43 17,23 .

Técnico de Prevención 39.156,45 2.610,43 17,23 .

B) Diplomaturas.

Jefe de Quirófano 42.393,45 2.826,23 18,65 .

Jefe D.U.E. 43.480,50 2.898,70 19,13 .

Adiunta/DIIF 37.845,30 2.523,02 16,65 .

Supervisor/Coordinador 4 35.306,70 2.353,78 15,47 .
 D.U.E. Especialista 32.276,40 2.151,76 15,3 .
 D.U.E. 30.765,75 2.051,05 14,64 .
 Categorías S. base S. base Turnicidad
 profesionales año mes mes.
 C) F.P. II o equivalente.
 T.E.L. 23.587,05 1.572,47 10,83 .
 T.E.R. 23.587,05 1.572,47 10,83 .
 Jefe Cocina 25.939,50 1.729,30 11,89 .
 Cocinero 2 23.587,20 1.572,48 10,83 .
 Jefe Servicios varios 25.939,50 1.729,30 11,89
 Secretaria de Dirección 29.833,50 1.988,90 13,72 .
 Administrativo 23.587,05 1.572,47 10,83 .
 Electricista 23.587,05 1.572,47 10,83 .
 Mecánico 23.587,05 1.572,47 10,83 .
 D) F.P.I o equivalente.
 Auxiliar Enfermería 21.442,95 1.429,53 9,57 .
 Aux. Administrativo 21.442,95 1.429,53 9,57 .
 Aux. Cocina 3 21.442,95 1.429,53 9,57 .
 Electricista 21.442,95 1.429,53 9,57 .
 Mecánico 21.442,95 1.429,53 9,57 .
 Telefonista 21.442,95 1.429,53 9,57 .
 E) Operario de servicios.
 Celador 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 Celador con responsabilidad 21.256,35 1.417,09 11,17 .
 Vigilante 3 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 Guarda 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 Almacenero 20.510,55 1.367,37 10,3 .
 Lavadero 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 Limpiador 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 Mensajero 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 Ayudante Mantenimiento 19.578,30 1.305,22 9,57 .
 ANEXO II.
 Antigüedad Plus .
 Categorías profesionales Nocturnidad Dpto.
 Trienio/Mes Tope Noche Mes.
 A) Licenciaturas.
 Farmacéutico Hospitalario 138,43 1.228,34 53,84 .
 Farmacéutico 94,56 858,86 49,16 .
 Radiofísico 138,43 1.228,34 53,84 .
 Responsable de Calidad 94,56 858,86 49,16 .
 Técnico de Prevención 94,56 858,86 49,16 .
 B) Diplomaturas.
 Jefe de Quirófano 144,42 1.306,57 53,13 193,19 .
 Jefe D.U.E. 144,42 1.306,57 54,5 193,19 .
 Adjunta/DUE 123,63 1.120,73 47,43 .
 Supervisor/Coordinador 4 115,34 1.045,55 44,25 165,13 .
 D.U.E. Especialista 98,98 895,97 40,45 .
 D.U.E. 94,3 854,04 38,63 156,35 .
 C) F.P. II o equivalente.
 T.E.L. 68,37 606,64 29,61 .
 T.E.R. 68,37 606,64 29,61 111,6 .
 Jefe Cocina 76,56 693,33 32,51 .
 Cocinero 2 68,37 606,64 29,61 .
 Jefe Servicios varios 76,56 693,33 32,51
 Secretaria de Dirección 96,45 873,49 37,46 .
 Administrativo 68,37 606,64 29,61 111,6 .
 Electricista 68,37 606,64 29,61 .
 Mecánico 68,37 606,64 29,61 .
 D) F.P.I o equivalente.
 Auxiliar Enfermería 61,62 558 26,92 102,15 .
 Aux. Administrativo 61,62 558 26,92 102,15 .
 Aux. Cocina 3 61,62 558 26,92 .
 Electricista 61,62 558 26,92 .
 Mecánico 61,62 558 26,92 .
 Telefonista 61,62 558 26,92 .
 E) Operario de servicios.
 Celador 61,62 558 24,58 102,15 .
 Celador con responsabilidad 71,91 651,22 26,69 119,22 .
 Vigilante 3 61,62 558 24,58 .
 Guarda 61,62 558 24,58 .
 Almacenero 66,28 600,29 25,75 .
 Lavadero 61,62 558 24,58 .
 Limpiador 61,62 558 24,58 99,06 .
 Mensajero 61,62 558 24,58 .
 Ayudante Mantenimiento 61,62 558 24,58 .
 ANEXO IV.
 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.

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 4 0 mas 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 bianual de un plazo de 1 mes para la recepción de las solicitudes. El primer plazo se abrirá inmediatamente a la firma del convenio.
- 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.

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 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.

El criterio de antigüedad se entenderá como la acumulada en la clínica 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.

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

Excepcionalmente, 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, salvo las siguientes causas justificadas:

- 1) Encontrarse en IT, en las diez semanas anteriores al parto, en licencia por maternidad, acogimiento adopción o lactancia. En Excedencia por cuidado de hijos.
- 2) Encontrarse disfrutando de un permiso sin sueldo.
- 3) Encontrarse en reducción de jornada por cuidado de menores o mayores con dependencia.
- 4) Encontrarse disfrutando del periodo vacacional.

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

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

Artículo 1 .

Se irán acumulando 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 dentro del primer trimestre del año.

La convocatoria se hará pública en el tablón de anuncios de la Clínica, 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.

Artículo 2.-Solicitudes.

El plazo para presentar solicitudes será de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria.

Artículo 3 .

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 la Clínica Vicente San Sebastián o Grupo IMQ.

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

- 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, 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 200 horas: 4,00 puntos.
- Más de 200 horas: 6,00 puntos.

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

En caso de que los cursos no guarden relación con el puesto que se trata de cubrir, pero sí con la formación sanitaria, serán valorados al 50% del baremo anterior.

En aquellas categorías donde 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 la Clínica Vicente San Sebastián, 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 30 puntos, siendo de aplicación el siguiente baremo:

- 1 punto por cada año de servicio, con un máximo de 20.
- 0,5 puntos adicionales por cada año de servicio, en tres turnos de M/T/N, con un máximo de 10.
- 0,5 puntos adicionales por cada año de servicio, en turno fijo de noches, con un máximo de 10.
- 0,25 puntos por cada año de prestación de servicios, en dos turnos M/T con un máximo de 10.

La entrevista personal tendrá un valor máximo del 5% de los puntos totales.

Artículo 4.-Asignación provisional de los puestos.

En los quince días naturales siguientes.

Artículo 5.-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 6.-Asignación definitiva de puestos.

Al día siguiente de resolver las reclamaciones.

Artículo 7.-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.

El personal que se encuentre en cualquiera de los supuestos de renuncia justificada recogidos en el artículo 6 del protocolo de movilidad temporal, tendrá una prórroga para la incorporación efectiva al nuevo puesto adjudicado. La incorporación se realizará cuando cese la causa por la que se le concede la prórroga.

Artículo 8.-Periodo de adaptación al nuevo puesto.

Se establece un periodo de un mes 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 paritaria. A la vista de las pruebas que se presenten en cada uno de los casos, la Comisión Paritaria, 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.

Apertura anual de un plazo de 1 mes para la recepción de las solicitudes. El primer plazo se abrirá tras la firma del presente convenio.

Solicitantes: El personal fijo que se encuentra en posesión de la titulación requerida para acceder a los puestos que se convocan.

Lugar de presentación de las solicitudes: El departamento de Personal.

Jerarquización de la lista: 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 3.-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.

Excepcionalmente, 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 4.-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 relación 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 tras los procesos de 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.

El presente Anexo, y sus protocolos entrarán en vigor el día de la firma por las partes del Convenio.

ANEXO V.

CARRERA PROFESIONAL

La Clínica Vicente San Sebastián manifiesta expresamente su propósito de abordar mecanismos de desarrollo profesional que acrediten y reconozcan el esfuerzo individual de sus trabajadores y trabajadoras para actualizar sus conocimientos, y para participar y contribuir en los objetivos asistenciales, de gestión y generales de la Clínica. Según lo expuesto, el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional, que en este convenio se establecen, supone cristalizar el derecho de los y las trabajadoras a que le sea reconocido de forma individualizada su esfuerzo en formación continuada, reciclaje, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la Clínica Vicente San Sebastián en la cual prestan sus servicios.

Entre la Dirección de la Clínica Vicente San Sebastián y los sindicatos firmantes del presente convenio se acuerda:

Artículo 1 .

Regular 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.

Artículo 2 .

Podrá participar en las convocatorias de acceso a los diferentes niveles profesionales el personal que trabaja para la clínica Vicente San Sebastián.

Artículo 3 .

Existirán distintas convocatorias de acceso a los diferentes niveles profesionales, para enmarcar a cada uno de los grupos profesionales que a continuación se detallan:

- Grupo profesional A Licenciaturas Sanitarias y no Sanitarias.
- Grupo profesional B Diplomaturas Sanitarias.
- Grupo profesional C FP II rama sanitaria y no sanitaria.
- Grupo profesional D FP I rama sanitaria y no sanitaria.
- Grupo profesional E Operarios de Servicios.

Artículo 4 .

Para participar en las convocatorias de acceso a los niveles profesionales, el personal deberá cumplir los siguientes requisitos:

Estar en activo o asimilado al activo en el momento en el que se abra la convocatoria de niveles o en cualquier momento del plazo de solicitudes.

Tener cumplido el periodo de tiempo de servicios prestados que se exige para acceder a la evaluación de cada uno de los niveles.

Formular la oportuna solicitud dentro del plazo que se establezca.

Superar la correspondiente evaluación:

- Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel I será necesario tener una antigüedad en la clínica de 5 años, en puesto de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de este nivel.
- Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel II será necesario tener una antigüedad en la clínica de 11 años, en puesto de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de este nivel.
- Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel III será necesario tener reconocida una antigüedad en la clínica de 18 años, en puesto de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de este nivel.
- Para optar a la evaluación para el reconocimiento del Nivel IV será necesario tener una antigüedad en la clínica de 25 años, en puesto de la categoría profesional desde la que se opta al reconocimiento de este nivel.

Artículo 5 .

A los efectos del cumplimiento del periodo de tiempo de antigüedad se entenderá como antigüedad en la misma categoría profesional, todos los servicios que se hayan prestado en los diferentes puestos dentro del mismo grupo profesional, siempre que para trabajar en cualquiera de ellos haya sido exigible estar en posesión de la misma titulación académica.

El valor de los periodos de tiempo de servicios prestados en grupos profesionales o categorías diferentes al de la categoría desde la que se opta al reconocimiento de un cierto nivel de carrera profesional, se determinará en la comisión técnica, que en todo caso se valorarán un mínimo del 10%.

El personal que habiendo accedido a plaza fija por promoción interna definitiva, no reúna, en el momento de cualquiera de las convocatorias, el requisito de tiempo de servicios mínimo en la nueva categoría obtenida, podrá presentarse a la evaluación en la categoría de procedencia. El importe económico del nivel que se le reconozca se mantendrá en tanto en cuanto supere en cuantía al nivel que en las siguientes convocatorias le pudiera corresponder dentro de su nueva categoría profesional.

Este mismo criterio se tendrá en cuenta con el personal fijo, que no reúna, en el momento de cualquiera de las convocatorias, el requisito de tiempo de servicios mínimo en la categoría que ostenta por haber prestado como personal eventual cinco o más años de servicios en la clínica en categoría distinta.

A los efectos de hacer el cálculo de los periodos de tiempo de antigüedad que deben cumplir los y las trabajadoras para solicitar el acceso a un cierto nivel de carrera, se estará a lo que establece la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras así como la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en todo caso a toda la Normativa Legal que regule el principio de no discriminación directa o indirecta.

El personal que se encuentre en situación de promoción interna temporal únicamente podrá acceder al desarrollo profesional en la categoría en la que tiene plaza fija y tendrá derecho a percibir el complemento de desarrollo profesional correspondiente a dicha categoría.

Artículo 6.-Procedimiento del encuadramiento en cada nivel.

La incorporación a la carrera por parte del personal es voluntaria y el encuadramiento en el nivel se efectuará mediante el siguiente procedimiento:

1. Convocatoria de niveles.

Con carácter anual, mediante Comunicación pública de la Dirección de la Clínica se efectuará la convocatoria de acceso a los cuatro niveles de desarrollo profesional, una por cada uno de los grupos profesionales detallados anteriormente.

2. Solicitudes y plazo de solicitudes.

La convocatoria determinará el plazo para la presentación de solicitudes y el sistema para la presentación de los méritos.

3. Documentación a aportar.

El personal debe adjuntar a su solicitud, la documentación acreditativa de los méritos que deseé aportar. La consignación de datos falsos en la solicitud o en la documentación acreditativa de los méritos se sancionará con la anulación de la solicitud.

4. Evaluación.

Correrá a cargo del Comité de Evaluación, el cual contará con tres bloques para la evaluación. El bloque A que corresponderá a cumplimiento de objetivos; el bloque B que corresponderá a méritos de Formación, perfeccionamiento y actualización profesional y el Bloque C que corresponderá al cumplimiento por parte de los y las trabajadoras de los años exigidos de antigüedad para el acceso a cada uno de los niveles.

El Comité evaluador valorará el Bloque B, en base a, la documentación que fuera aportada por el interesado/a, computándose los mismos hasta el plazo de presentación de solicitudes. Se tendrá en cuenta en las certificaciones pendientes de expedición del título, que la fecha de efectos del mérito aportado se halle dentro del plazo de solicitudes. Se accederá a cada uno de los niveles de carrera, cuando al sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los bloques, el aspirante alcance o supere la puntuación total que sea exigible. Puntuaciones que quedarán reflejadas en la tabla de puntuaciones que a estos efectos se establezca, tras desarrollar la disposición transitoria que se fija en el presente convenio.

Excepciones en situaciones especiales: Los/as Profesionales en excedencia para el cuidado de familiares, o cuidado de menores, siempre que la duración de la situación sea superior a seis meses. En estos casos, se les asignará como puntuación de los factores del Bloque A, durante el período en que permanezcan en dicha situación, la puntuación media obtenida por los profesionales de su Unidad o Servicio dentro de su grupo de antigüedad.

5. Asignación provisional de niveles.

Finalizado su trabajo, el Comité evaluador elaborará y aprobará la lista provisional de los niveles alcanzados por el personal, notificándoselo a los interesados.

6. Reclamaciones.

El personal puede presentar, ante el Comité Evaluador, una reclamación, frente a la asignación de nivel que ha obtenido, dentro de los 10 días hábiles a contar desde aquel en el que se le notifico el resultado de su evaluación.

7. Asignación definitiva de niveles.

Resueltas las reclamaciones presentadas, la asignación de niveles será definitiva.

8. Efectos económicos de los niveles alcanzados por el personal.

Las cantidades retributivas de los diferentes niveles que se van a convocar los años 2010, 2011 y 2012, tendrán efectos económicos a 1 de enero de cada uno de dichos años para el personal que cumpla el requisito de antigüedad en esa fecha. Para el personal que cumpla el requisito de antigüedad posteriormente, los efectos retroactivos lo serán desde la fecha que cumpla el requisito, siempre antes de la fecha de convocatoria.

9. Sólo podrá percibirse el importe correspondiente al último nivel reconocido.

10. Una vez alcanzado un nivel de carrera profesional, la promoción de nivel solo podrá llevarse a cabo hacia el inmediatamente superior.

Artículo 7.-Comité de evaluación.

La evaluación se llevará a cabo por un Comité de evaluación específico, creado para cada una de las convocatorias de los diferentes grupos profesionales, cuyos miembros deberán estar en posesión de titulación de igual o de superior nivel académico que el profesional a evaluar y, en todo caso, el personal profesional integrante del Comité deberá estar en posesión de titulación del mismo nivel que la del evaluado.

Cada Comité de evaluación será designado por el/la titular de la Dirección-Gerencia de la Clínica, quien asumirá la presidencia del mismo, y estará constituido además por los siguientes miembros:

a) Director/a médico/a. (en el caso de categorías profesionales sanitarias del grupo A):

a1) Director/a de Enfermería. (en el caso de categorías profesionales sanitarias de los grupos B, C, y D).

a2) El mando jerárquico que corresponda en el caso de categorías profesionales no sanitarias de los grupos A, C, D, y E.

b) Director/a de Personal.

c) Un profesional de la tipología profesional del evaluado designado a propuesta del Comité de Empresa.

d) Un profesional de la tipología profesional del evaluado, designado de entre los profesionales de la Clínica.

e) Un profesional de la tipología profesional del evaluado designado a propuesta de la Clínica.

f) Un representante del Personal.

Con el fin de garantizar que la mayoría de los miembros del Comité de evaluación sean profesionales de la misma profesión sanitaria de los evaluados, si no se produjese designación por los órganos correspondientes, los miembros del Comité de evaluación señalados en los supuestos c) y d) serán nombrados por el Director/a Gerente de la Clínica.

El Comité será designado por la Dirección Gerencia de la Clínica con anterioridad al inicio de las evaluaciones, publicándose su composición en los tablones de anuncios.

El Comité podrá disponer de la incorporación de asesores especiales que colaboren con sus miembros. Dichos asesores deberán reunir el mismo requisito de titulación exigido a los miembros del Comité y se limitarán a la colaboración en la validación de la evaluación de los aspectos vinculados a sus especialidades técnicas.

Artículo 8.-Comisión de desarrollo y seguimiento del sistema de desarrollo profesional.

1. Se constituirá una comisión de desarrollo y seguimiento del sistema de desarrollo profesional, que tendrá como finalidad desarrollar y acordar los contenidos recogidos en la disposición transitoria primera de este acuerdo, así como la de impulsar y favorecer la implantación del sistema de desarrollo profesional. Ejercerá las siguientes funciones:

a) Marcar las líneas generales del proceso y velar por su homogeneidad.

b) Negociar los criterios de baremación del bloque B (formación docencia e investigación) en los diferentes grupos profesionales.

c) Negociar los objetivos del bloque A para los diferentes grupos profesionales y los puntos para cada objetivo, así como el peso de estos objetivos en la convocatoria correspondiente a la fase transitoria.

d) Definir el proceso, lanzamiento y planificación de cada convocatoria.

e) Revisar los criterios, una vez finalizado el periodo transitorio para poner en marcha el periodo ordinario, con el fin de adecuarlos si fuera necesario a la realidad de los profesionales en ese momento.

f) Recibir información sobre el desarrollo de las convocatorias y el reconocimiento de nivel al personal.

g) Clarificar las dudas que puedan plantearse en la aplicación del modelo de desarrollo profesional de la clínica.

2. La Comisión de desarrollo y seguimiento del sistema de desarrollo profesional, estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria de seguimiento del convenio.

La Comisión podrá disponer de la incorporación de asesores especiales que colaboren con sus miembros.

Cualquier acuerdo que se desee tomar por esta Comisión durante la vigencia del Convenio, se trasladará y someterá a la Mesa Negociadora del Convenio, que se constituirá a tal efecto y será la que adopte el acuerdo.

Artículo 9.-Periodo transitorio de implantación.

Se establece un periodo transitorio de implantación del modelo de desarrollo profesional en la clínica Vicente San Sebastián. Durante este periodo transitorio los criterios de evaluación se adaptan para que el modelo se ajuste al

siguiente objetivo: «Que el personal evaluado pueda alcanzar el nivel de carrera al que la longitud y dedicación de su trayectoria profesional le hubiera hecho acreedor si hubiera estado en funcionamiento y hubiese sido conocido el sistema de desarrollo profesional que se articula en este convenio».

Este periodo transitorio abarcará los años 2010, 2011 y 2012.

Convocatorias del periodo transitorio: Se realizarán en el segundo trimestre de cada año:

2010: Primera Convocatoria Niveles I y II: Podrán acceder todos los trabajadores/as con una antigüedad de al menos 16 años.

2011: Primera Convocatoria Niveles I y II: Podrá acceder el resto del personal con una antigüedad de al menos 5 años.

2012: Primera Convocatoria Niveles III y IV: Podrán acceder a esta convocatoria todos los trabajadores y trabajadoras con una antigüedad de al menos 18 años.

1. En la primera convocatoria de los niveles I y II, (años 2010 y 2011), se accederá al nivel I con el único requisito de tener cumplidos los años de antigüedad que se exija en la convocatoria correspondiente a cada uno de estos años.
2. En la primera convocatoria de los niveles I y II, (años 2010 y 2011), se accederá al nivel II con dos únicos criterios de evaluación: tener cumplidos los años de antigüedad que se exija en la convocatoria correspondiente a cada uno de estos años y alcanzar la puntuación mínima que se exige en el bloque B. Para alcanzar esta puntuación mínima, el/la trabajador/a podrá optar por la aplicación de una puntuación adicional (ver tabla 1) en función de su antigüedad. La suma conjunta de la puntuación obtenida por la evaluación de los factores de formación mas el factor corrector de la antigüedad no podrá superar la puntuación mínima que ha quedado establecida para ese bloque B.
3. En la primera convocatoria de los niveles III y IV (año 2012), se accederá al nivel III con dos únicos criterios de evaluación: tener cumplidos 18 años de antigüedad y alcanzar la puntuación mínima que se exige en el bloque B. Para alcanzar esta puntuación mínima, el/la trabajador/a podrá optar por la aplicación de una puntuación adicional (ver tabla 1) en función de su antigüedad. La suma conjunta de la puntuación obtenida por la evaluación de los factores de formación mas el factor corrector de la antigüedad no podrá superar la puntuación mínima que ha quedado establecida para ese bloque B.
4. En la primera convocatoria de los niveles III y IV (año 2012), se accederá al nivel IV con los tres criterios de evaluación que establece el modelo. El personal tendrá que tener cumplidos 25 años de antigüedad y alcanzar la puntuación total que se exige para el acceso al nivel IV.

Tabla 1: La puntuación adicional conforme a los años de antigüedad valorados según los criterios fijados será la siguiente:

- 5 años = 7 puntos 6 años = 8 puntos.
- 7 años = 9 puntos 8 años = 10 puntos.
- 9 años = 11 puntos 10 años = 12 puntos.
- 11 años = 13 puntos 12 años = 14 puntos.
- 13 años = 15 puntos 14 años = 16 puntos.
- 15 años = 17 puntos 16 años = 18 puntos.
- 17 años = 19 puntos 18 años = 20 puntos.
- 19 años = 21 puntos 20 años = 22 puntos.
- 21 años = 23 puntos 22 años = 24 puntos.
- 23 años = 25 puntos 24 años = 26 puntos.
- 25 años = 27 puntos 26 años = 28 puntos.
- 27 años = 29 puntos 28 años = 30 puntos.
- 29 años = 31 puntos 30 años = 32 puntos.
- 31 años = 33 puntos 32 años = 34 puntos.
- 33 años = 35 puntos Más de 33 años = 35 puntos.

Anexo I.

Efectos retributivos.

Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4 .

Licenciaturas 2.536 5.090 7.000 9.547 .

Diplomaturas 2.000 4.000 5.500 7.500 .

FP II 1.527 3.066 4.217 5.751 .

FPI 1.389 2.788 3.833 5.228 .

Operarios servicios 1.268 2.545 3.500 4.774 .

Solo podrá percibirse el importe correspondiente al último nivel reconocido.

En los años 2011 y 2012, a las cantidades económicas de cada uno de los niveles de carrera reflejadas en la tabla anterior, se les aplicará una subida del IPC de la Comunidad Autónoma del año anterior respectivamente. Esta subida del IPC será de aplicación tanto para los nuevos solicitantes de carrera como para los trabajadores que ya tienen reconocido un cierto nivel de carrera profesional en el año 2010 o 2011.

Anexo II.

Año 2013: Nuevas convocatorias - Fase Ordinaria.

A partir de 2013 se realizará una convocatoria anual de los niveles I-II-III y IV en los que 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).

Para alcanzar el nivel solicitado, en la fase ordinaria, el personal deberá obtener como mínimo la puntuación total que se exige en dicho nivel, dentro de la convocatoria correspondiente a su grupo profesional. En la fase ordinaria desaparece la tabla correctora de antigüedad.

Anexo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

A la firma del convenio, la Comisión de desarrollo y seguimiento del sistema de desarrollo profesional, iniciará la primera de sus reuniones, para estudiar y acordar durante los años 2008 y 2009 el desarrollo de la carrera profesional referido a los bloques A (Objetivos propuestos por la empresa) y bloques B (formación, docencia y difusión del conocimiento e investigación que se valorará) así como definir la cuantía de los puntos en cada uno de estos bloques.

A los efectos de iniciar este estudio se acuerda que el mismo debe realizarse sobre la base de la propuesta que se plantea a continuación. El baremo de méritos definitivo que quedará establecido conforme a estos tres bloques A, B y C, deberá ser acordado por mayoría de las partes.

Propuesta de Baremo de Méritos.

Bloque A: Factor implicación y logro de objetivos asistenciales y de gestión en la Clínica Vicente San Sebastián. Valora el conjunto de acciones orientadas a la contribución del profesional en el cumplimiento de los objetivos asistenciales y de

gestión fijados para la Clínica, así como su participación en el desarrollo y mejora de la atención. En las convocatorias específicas de acceso a los niveles se determinarán los ítems que van a ser tenidos en cuenta para cada uno de los grupos profesionales.

Bloque B: Se divide en tres subfactores. Los puntos establecidos para este bloque se pueden alcanzar a través de méritos alegados a uno solo de los subfactores, a dos o a los tres. En las convocatorias específicas de acceso a los niveles se determinará cuantos subfactores de este bloque B y sus correspondientes ítems, van a ser tenidos en cuenta en cada uno de los grupos profesionales de la clínica.

Subfactor 1: Aprendizaje continuo, Perfeccionamiento y actualización profesional. Valora la actitud del profesional hacia la actualización permanente y hacia la asunción de nuevos conocimientos y técnicas. Asimismo, contempla las acciones orientadas a la renovación e innovación en las tecnologías asociadas a su ámbito profesional.

Subfactor 2: Docencia y difusión del conocimiento. Valora el conjunto de actividades que contribuyen a la transmisión de manera formalizada de los conocimientos, habilidades y experiencias técnico asistenciales y de gestión a través de publicaciones, comunicaciones, ponencias en congresos, organización de jornadas, etc. en las líneas prioritarias o de interés para la Clínica.

Subfactor 3: Investigación. Valora todas las acciones conducentes a planificar, dirigir, gestionar o participar en proyectos de investigación así como la participación en las actividades de promoción y divulgación de la investigación.

Propuesta de Acceso a los niveles, (se acordará cuales deben ser los puntos exigibles para los bloques A y B en los distintos niveles, así como la puntuación total a alcanzar por cada nivel).

Grupos

profesionales Bloque Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV.

A y B.

Objetivos A 70 100 123 145 .

Perfeccionamiento, B 20 35 46 57 .

actualización profesional, .

docencia, difusión del .

conocimiento e investigación.

Total 90 135 169 202 .

Antigüedad C 5 años 11 años 18 años 25 años.

Grupos

profesionales Bloque Nivel I Nivel II Nivel III Nivel IV.

C- D y E.

Objetivos A 50 55 60 65 .

Perfeccionamiento B 10 15 20 25 .

y actualización profesional.

Total 60 70 80 90 .

Antigüedad C 5 años 11 años 18 años 25 años.