



## Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios Privados de Bizkaia para 2000, 2001 y 2002

### CAPITULO I

#### AMBITOS DE APLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

##### **Artículo 1.— Ambito funcional**

El presente Convenio Colectivo Provincial regula las condiciones de trabajo en las empresas y establecimientos sanitarios privados de hospitalización, sea cual sea la forma adoptada, tanto en su constitución como en su nombre.

##### **Artículo 2.— Ambito territorial**

Los preceptos contenidos en este Convenio Colectivo serán de aplicación en toda la provincia de Bizkaia.

##### **Artículo 3.— Ambito personal**

Se regirá por este Convenio todo el personal incluido en su ámbito funcional, con exclusión de aquel a que hacen referencia en los artículos 1.3.c) y 2.a) del Estatuto de los Trabajadores. Se entiende que este Convenio establece los aspectos que regula el contenido mínimo en cada uno de ellos, pudiendo establecerse otros de ámbito inferior al provincial, cuyas cláusulas excluirán en cada aspecto concreto la aplicación de este Convenio, siempre que establezcan condiciones más favorables que la mínimas aquí fijadas.

##### **Artículo 4.— Ambito temporal**

La duración de este Convenio es de 1-1-2000 a 31-12-2002.

Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de cada año.

##### **Artículo 5.— Revisión**

Al terminar la vigencia de este convenio se procederá a la negociación de uno nuevo, salvo acuerdo expreso por ambas partes para que continúe la vigencia del presente, con las revisiones de las cláusulas económicas y salariales por el acuerdo que en este sentido se convenga. Será causa de inmediata revisión total o parcial la promulgación de una Ley, Reglamento o Convenio colectivo interprovincial que variara sustancialmente algún artículo o artículos de este Convenio y signifique, tomando en su conjunto o cómputo anual, el establecimiento de condiciones más beneficiosas.

##### **Artículo 6.— Disposiciones generales**

Los preceptos del presente Convenio señalan condiciones mínimas y, por consiguiente, no perjudicarán a las más beneficiosas que reglamentaria hayan podido adquirirse; no obstante, no serán alegables por el personal laboral aquellas que se encuentren basadas exclusivamente en condiciones gratificables que en su día concediera la empresa.

### CAPITULO II

#### TIEMPO DE TRABAJO, DESCANSOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIA

##### **Artículo 7.— Jornada laboral**

La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el presente Convenio será de 40 horas semanales y de 1.760 efectivas en el año 2000; 1.740 horas en el año 2001 y 1.730 horas en el año 2002, realizándose un cómputo cada cuatro semanas.

Las fiestas abonables podrán acumularse a las vacaciones o ser disfrutadas como descanso continuado en período distinto; en este segundo caso, podrán disfrutarse en cualquier período del año.

La determinación de cómo han de disfrutarse y en que época se hará de acuerdo entre empresa y personal.

Ninguna persona podrá trabajar más de dos domingos continuados, siendo obligatorio el descanso al tercer domingo, a no ser por necesidad del servicio, en cuyo caso será compensado, abonándose el día con el 100% de incremento, sin perjuicio del descanso en otro día trabajado.

De las treinta horas de reducción de jornada de trabajo a aplicar en los años 2001 y 2002, conforme a la previsión del párrafo primero de este artículo, los trabajadores que durante la vigencia de este Convenio cumplan la jornada de trabajo anual ordinaria, disfrutarán por el equivalente, al menos, a las horas de trabajo ordinarias de un día de trabajo, de un día de descanso, salvo acuerdo diferente entre empresa y trabajador.

#### **Artículo 8.—Horas extraordinarias**

Cada hora de trabajo efectiva que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo establecida en este Convenio se abonará con el incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Se mantendrán los recargos superiores que las empresas vinieren abonando.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

#### **Artículo 9.—Vacaciones**

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

También se disfrutarán dos días más de vacaciones en Navidad y uno más en Semana Santa, salvo que se pacte lo contrario en cuanto a la fecha de disfrute entre empresa y personal. La fiesta patronal del sector, fiesta abonable, será el 27 de septiembre.

Los 30 días de vacaciones se disfrutarán de junio a septiembre, salvo casos excepcionales debidamente justificados, acordados entre empresa y comité de empresa o delegados/as.

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

Las empresas fijarán los turnos de las vacaciones y el número de personas por cada categoría y departamento. Los Comités o, en su defecto, los Delegados/as designarán los nombres de las personas.

#### **Artículo 10.—Permisos retribuidos**

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

1. Matrimonio:

—Propio: 18 días, que no se computarán como vacaciones aunque coincidan con el período vacacional.

—De madre, padre, hijo/a o hermano/a: 1 día, que debe ser coincidente con la fecha de celebración del mismo.

2. Nacimiento:

—De hijo/a: 5 días, a disfrutar de forma consecutiva dentro de las dos primeras semanas del hecho causante. Este permiso se verá aumentado en 1 día más en caso de parto múltiple.

3. Defunción:

—De cónyuge o hijo/a: 7 días.

—De madre, padre o hermano/a: 3 días.

—De nieto/a, abuelo/a, suegro/a, cuñado/a, yerno/nuera y tío/a: 1 día.

4. Enfermedad o accidente graves:

—De madre, padre, cónyuge o hijo/a: 5 días.

—Hermano/a: 2 días.

5. Hospitalización leve o intervención quirúrgica sin internamiento:

—De cónyuge, madre, padre o hijo/a: tiempo de hospitalización o de la intervención quirúrgica.

6. Traslado de domicilio habitual:

—1 día/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 de la jurisdicción penal, 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.

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 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.

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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 tercio 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.

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.

11 y 12 bis. 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 períodos de disfrute previstos en los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

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.

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 períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos 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 períodos a los que se refiere el presente artículo 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sean, 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.

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 11 a 15 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

*Reglas de aplicación de los permisos retribuidos:*

—Los días indicados se entenderán naturales.

—Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.

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

—En los permisos de los apartados 1 al 5, cuando cualquiera de los hechos causantes se produzca a más de 300 km., el permiso retribuido se ampliará en 1 día, y si es a más de 500 km. en otro día más.

La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre el familiar que dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.

—Se entiende por enfermedad o accidente graves aquella que requiera hospitalización con una permanencia de ingreso de 3 o más días. La hospitalización de 1 ó 2 días se considerará hospitalización leve.

—Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma.

—El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

#### **Artículo 11.—Permisos no retribuidos**

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales 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 y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

—Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.

—Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.

—Para otros casos y circunstancias de notable interés.

#### **Artículo 12.—Excedencias**

1.o a) 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 período de 5 años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en la Ordenanza Laboral, 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 período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 2 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal 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.

c) 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.

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

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2.o de este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

3.o Lo regulado en el apartado 2.o de este artículo, se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que si ésta se modificara, el texto del Convenio se adaptará a la misma.

#### **Artículo 13.—Garantías en caso de detención**

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

CAPITULO III  
RETRIBUCIONES

**Artículo 14.—Retribuciones**

Para el 2000 se acuerda un incremento salarial del 3,8% sobre las tablas salariales de 1999, según Anexo número 1.

Para el 2001 el incremento salarial de las tablas del Convenio vigentes a 31-12-00 será del IPC real de la CAPV de 1-1-2001 a 31-12-2001, aplicándose a cuenta un incremento del 2%, conforme al Anexo número 1.

Para el año 2002, las tablas salariales vigentes a 31-12-01 se incrementarán en el IPC real de la CAPV existente entre 1-1-2002 y 31-12-02, aplicándose a cuenta desde 1-1-2002 el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002, conforme Anexo número 1. En el caso de que el IPC real de la CAPV en los años 2001 y 2002 fuera inferior al incremento a cuenta aplicado en cada año, la revisión salarial no será aplicable, sin perjuicio de que tal sistema no sea trasladable a futuras negociaciones.

Los atrasos salariales desde 1-1-2001 derivados de los incrementos indicados en el 2000, y 2001 se abonarán antes de 1-4-2001.

**Artículo 15.—Descuelgue**

El contenido del presente Convenio será de obligación mínima para todas las empresas del sector.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificarlo por escrito a la representación del personal, o en su defecto a éstos, y a la Comisión Paritaria del Convenio, acompañando a dicho escrito la documentación precisa que justifique un régimen salarial diferenciado (memoria explicativa, plantilla, cotizaciones a la Seguridad Social, balances, cuentas de resultados de los últimos cinco años e informe de auditores o censores de cuentas de su situación económica).

Esta cláusula no será de aplicación en las empresas que hayan procedido o vayan a proceder a una disminución del personal en base a las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, excepto que la Comisión Paritaria lo apruebe.

Efectuada la notificación anterior, la Comisión Paritaria procederá en el plazo máximo de 30 días al estudio del expediente, dará audiencia a las partes y solicitará la documentación complementaria que estime oportuna (planes de viabilidad económica y actividad, proyectos de ampliación de capital, aportaciones de capital, inversiones y créditos, etc.), debiendo pronunciarse sobre la aplicación o no del descuelgue dentro del citado plazo de 30 días.

Las decisiones de la Comisión Paritaria, que se tomarán por mayoría del 66% de los miembros de cada una de las partes integrantes de dicha Comisión, tendrán carácter vinculante, y de las mismas se levantará acta.

Si en la Comisión Paritaria tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO, en el que actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos y la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

Se establece el domicilio de la Comisión Paritaria en Cebek, calle Gran Vía, 50-5.a, Bilbao.

**Artículo 16.—Complemento personal de antigüedad**

Se establecen aumentos por años de servicio para todas las categorías profesionales en cuya virtud el salario se incrementará cada trienio en un 5% sobre el mismo, teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio para los años 1994-1996 en el que se modificó la antigüedad.

Dicho aumento se hará efectivo al mes siguiente del vencimiento de cada trienio y el cómputo se efectuará desde el momento del ingreso en la empresa sobre el salario vigente en cada momento.

**Artículo 17.—Complemento del puesto de trabajo**

El personal incluido en el grupo ATS, que posea titulación oficial de especialidad, percibirá como complemento un 10% del salario base del presente Convenio. Por otro lado, el personal eventual percibirá como compensación a la inseguridad en su trabajo un plus equivalente al 20% de su salario base.

a) El turno de noche será necesariamente rotativo.

b) Queda anulado el punto del artículo 12 del Convenio del año 1977, referido al porcentaje que debía abonarse al personal que de forma habitual tuviera asignado un servicio nocturno no rotativo, si bien se respetarán los derechos adquiridos.

#### **Artículo 18.—Complemento de domingo y festivo**

Las empresas abonarán al personal que realice su trabajo en domingo o festivo, por ese día trabajado, la cantidad de 2.500 pesetas en el año 2000 y en el 2001 y 2002 con los incrementos del artículo 14.

En el 2001, el importe a cuenta será de 2.550 pesetas.

En los años sucesivos este complemento se incrementará en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales del Convenio.

#### **Artículo 19.—Nocturnidad**

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afectará al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

#### **Artículo 20.—Pagas extraordinarias**

Existen tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: Las de julio y diciembre se pagarán en la tercera semana de cada uno de los meses citados. En cuanto a la tercera paga, si no se pacta otra cosa, se hará efectiva, en el mes de abril.

Las tres pagas consisten en una mensualidad que lleva consigo el pago del complemento personal de antigüedad.

### CAPITULO IV

#### **CONTRATACION Y EXTINCION DE CONTRATOS**

#### **Artículo 21.—Ceses y plazo de preaviso**

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá dar un plazo de preaviso de 20 días que comunicará por escrito.

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

#### **Artículo 22.—Contrato de relevo**

Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores desempleados, preferentemente jóvenes, los firmantes de este convenio colectivo, conforme al artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto-Ley 15/98, de 27 de noviembre, acuerdan a los solos efectos de este contrato de trabajo de relevo, y a fin de potenciar su concertación, establecer un sistema de grupos profesionales.

#### **GRUPOS PROFESIONALES - CONTRATO DE RELEVO**

##### *Grupo I:*

Jefe ATS

Subjefe

Supervisor

ATS-DUE

Matrona

Encargado cuidadores

TER/TEL

Sanitarios

Aux. Sanitario

Cuidador

Limpiadora

##### *Grupo II:*

Jefe Taller

Mecánico calefacción

Electricista/Conductor

Albañil/Pintor

Carpintero/Fogonero

Peluquero/Encargado

Cocineros

Lavandera/Costurera/Fregadora

Planchadora/Limpiadora

Peón, Fogonero, Conserje, Ordenanza, Portero, Vigilante

*Grupo III:*

Jefe Contabilidad

Oficial 1.a/Oficial 2.a

Inspector

Auxiliar administrativo/Telefonista

## CAPITULO V

### REGIMEN ASISTENCIAL

#### **Artículo 23.—Indemnización, muerte o incapacidad permanente absoluta**

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al percibo de las siguientes indemnizaciones:

—Por muerte por accidente: 2.000.000 de pesetas.

—Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 2.000.000 de pesetas.

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual gratuita y, solicitándolo, semestral, que puede ser realizada en centro sanitario distinto al de su empresa, si lo desean.

#### **Artículo 24.—Deducciones**

Al personal, tanto interno como externo, no se le efectuará deducción de ninguna clase por manutención y alojamiento.

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

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, el personal percibirá el 100% de su salario a partir del primer día si la baja excediera de 30 días; en las bajas inferiores a 30 días, se abonará el 100%, siempre que el índice de absentismo no supere el 3%, excepto en las empresas que fijen otro diferente o que no tengan en cuenta el mismo. Para el cálculo de este índice no se contabilizarán las bajas por maternidad, accidente laboral o enfermedad profesional. En caso de accidente laboral, se abonará el 100% desde el primer día.

#### **Artículo 26.—Enfermedad profesional**

En el caso de que el personal se viera afectado por una enfermedad que considere haberla contraído como consecuencia de su trabajo, deberá comunicarlo al Comité de Empresa, que previo estudio, lo remitirá a la Comisión Paritaria, la cual, en caso de estimarlo, levantará acta que transmitirá a la Seguridad Social, con el fin de intentar, de esta manera, que reconozca la enfermedad como profesional.

#### **Artículo 27.—Gastos de viaje**

La empresa abonará a todo el personal los gastos de locomoción que precise hacer para acudir al trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de la misma (tarjeta de abono), lo menos gravosos, quedando la empresa exonerada de la obligación de abonarlos cuando el domicilio del personal se halle a menos de 2 km. de distancia del centro de trabajo.

#### **Artículo 28.—Uniformes**

Al personal se le dotará de 2 uniformes completos a la contratación, que serán renovados anualmente, corriendo el lavado de los mismos a cargo de la empresa.

## CAPITULO VI

### DERECHOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### **Artículo 29.—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 o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

b) De los Comités de Empresa y Delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.

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

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

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

## CAPITULO VII INDEMNIZACIONES

### **Artículo 30.—Indemnización a la constancia**

A los trabajadores que cesen plenamente en la prestación de servicios por causa exclusivamente obediente a su voluntad, y sin concurrencia de otros extremos, y que al tiempo de producirse tengan una antigüedad de 20 o más años, tendrán derecho a que la empresa les abone las siguientes cantidades.

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 9 mensualidades.
- A los 62 años: 7 mensualidades.
- A los 63 años: 5 mensualidades.

Dicha cantidad que es pactada en términos indemnizatorios por el cese en el trabajo, y que por tanto no tiene carácter de complemento de prestación de la Seguridad Social, no participarán de ello los trabajadores que cesen parcialmente en la empresa.

## CAPITULO VIII FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL

### **Artículo 31.—Comisión Paritaria para la formación y promoción profesional**

Se creará una Comisión Paritaria entre los firmantes del Convenio para el estudio de la viabilidad de la formación y promoción profesional.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan, asimismo, a facilitar el tiempo necesario para la formación y promoción profesional del personal que ya esté desempeñando funciones a cuya titulación aspira, siempre que sea sin perjuicio del servicio. A este efecto, las peticiones se deberán formular entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, para prever horarios y necesidades del servicio. De las dudas que surjan, entenderá el Comité de Empresa y, en caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria.

## CAPITULO IX NORMAS DE APLICACION SUBSIDIARIAS

### **Artículo 32**

Ambas partes contratantes manifiestan su deseo de obligarse de acuerdo con lo anteriormente transcrito en los aspectos que se regulan expresamente y, en los no regulados, acogerse a la legislación laboral vigente.

En las materias no reguladas por este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral del Sector, que continuará siendo de aplicación en tanto no se sustituya por convenios o acuerdos de cualquier naturaleza.

## CAPITULO X

### **Artículo 33.—Clasificación según la función**

Los preceptos del presente Convenio se remiten a la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia, aprobada por la Orden Ministerial del 25 de noviembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de diciembre de 1976), y sus posteriores modificaciones, entre ellas la Orden Ministerial de 19 de enero de 1982 («Boletín Oficial del Estado» del 12 de febrero de 1982). No obstante, se reconoce la categoría de auxiliar sanitario como aquella que desempeña el personal que sin estar en posesión del título, realiza funciones o servicios auxiliares, tales como recepción de cliente, recibo de avisos telefónicos, apertura de la puerta de la clínica, control de fichas, aseo de enfermería (exceptuando el cometido de la mujer de la limpieza), así como funciones análogas.



CAPITULO XI

APLICACION E INTERPRETACION DEL CONVENIO

**Artículo 34.— 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 formada por representantes de cada Sindicato firmante del Convenio, y representantes de las empresas, nombrados por y de entre los miembros de la Asociación de Clínicas de Bizkaia. También podrá participar un secretario que levante acta de las reuniones de la Comisión, con voz pero sin voto. Cada parte podrá estar asistida por un máximo de dos asesores, que tendrán voz pero no voto.

Para cualquier duda o discrepancia que surja en la interpretación del presente Convenio, las partes firmantes del mismo se obligan a someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, al dictamen de la Comisión Paritaria. La decisión que adopte será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable del 66% de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

También se podrá reunir esta Comisión para tratar de otros temas referentes al sector, como la reestructuración del mismo.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes y, por lo menos, cada dos meses.

Se fija como domicilio de la Comisión el de Cebek, calle Gran Vía, 50-5.a pl. de Bilbao, siendo responsabilidad de esta entidad, la remisión a los miembros de la Comisión de aquellas cuestiones que se le dirijan a nombre de la misma.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Los firmantes del Convenio Colectivo constituyen una Comisión con la finalidad de negociar antes de junio de 2001 la incorporación a la clasificación profesional del Convenio y a su tabla salarial las categorías profesionales actualmente no previstas. A tal efecto las partes iniciarán la negociación antes del 23-4-2001.

**TABLA SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE BIZKAIA PARA EL AÑO 2000/2001**

Categorías profesionales	2000	2001	2001 (euros)
<b>Personal ATS</b>			
Jefe ATS.....	229.342	233.929	1.405,94
Subjefe.....	224.027	228.508	1.373,36
Supervisor.....	195.770	199.685	1.200,13
ATS.....	185.261	188.966	1.135,71
Matrona.....	185.261	188.966	1.135,71
<b>Personal Subalterno</b>			
Encargado cuidadores.....	139.971	142.771	858,07
TER/TEL.....	137.172	139.915	840,91
Sanitarios.....	124.004	126.484	760,18
Auxiliar Sanitario.....	120.128	122.530	736,42
<b>Cuidador .....</b>	<b>124.004</b>	<b>126.484</b>	<b>760,18</b>
<b>Personal Cocina</b>			
Cocinero de 1.a.....	137.068	139.809	840,27
Cocinero de 2.a.....	127.784	130.340	783,36
Cocinero de 3.a y Ayudante.....	124.004	126.484	760,18
Cocinera.....	138.102	140.864	846,61
Fregadora.....	116.033	118.353	711,32
<b>Personal Servicios Generales</b>			
Encargada.....	138.448	141.217	848,73
Lavandera.....	116.059	118.380	711,48
Costurera.....	116.033	118.353	711,32
Planchadora.....	116.033	118.353	711,32
Limpiadora.....	116,033	118.353	711,32
<b>Personal Servicios Varios</b>			
Jefe de Taller.....	140.566	143.377	861,71
Mecánico Calefactor.....	129.751	132.346	795,42
Electricista.....	129.719	132.313	795,22
Conductor Mecánico.....	129.719	132.313	795,22
Albañil.....	129.719	132.313	795,22
Pintor.....	129.719	132.313	795,22
Carpintero.....	129.719	132.313	795,22
Fontanero.....	129.719	132.313	795,22
Peluquero.....	129.719	132.313	795,22

Telefonista.....	120.128	122.530	736,42
Conserje.....	119.689	122.082	733,13
Ordenanza.....	119.689	122.082	733,73
Fogonero.....	119.689	122.082	733,73
Jardinero.....	119.689	122.082	733,73
Portero.....	116.059	118.380	711,48
Vigilante de noche.....	116.033	118.353	711,32
Peón Albañil.....	116.033	118.353	711,32
Botones.....	112.710	114.964	690,95
<b>Personal Administrativo</b>			
Jefe de Contabilidad.....	210.802	215.018	1.292,29
Oficial de 1.a.....	189.526	193.317	1.161,86
Oficial de 2.a.....	173.204	176.668	1.061,80
Inspector.....	175.878	179.395	1.078,19
Auxiliar Administrativo.....	120.128	122.530	736,42
Aspirante de 17 años.....	99.608	101.600	610,63
<b>Aspirante de 16 años</b>		<b>87.800</b>	<b>89.556 538,24</b>

---