



2010 MAR. 24  
MAR. 24

Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzaren Erregistro Laguntzailea  
Registro Auxiliar de la Delegación Territorial de Bizkaia

SARRERA IRTEERA

# ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN DE BIZKAIA

## ASECLIVI - CEBEK

D. RAFAEL GARCIA-SANTIUSTE  
D. KOLDO GUTIERREZ  
D. SERGIO BLANCO  
D. JUAN BURGOS  
JOSE M<sup>a</sup> IBARRA

En Bilbao, siendo las 16,30 horas del día 18 de Febrero de 2009, reunidos en la sede de CEBEK, las Organizaciones Patronales y Sindicatos del Sector de Centros de Sanidad Privada de Bizkaia que se reseñan al margen, reconociéndose como interlocutores válidos:

## REPRESENTACION SOCIAL

### CC.OO.

D. IÑIGO GARDUÑO *Iñigo Garduño*  
D<sup>a</sup> YOLANDA CORRAL *Yolanda Corral*  
D. MIGUEL ANGEL BASTIAN *Miguel Ángel Bastian*

### ACUERDAN:

1. Constituir la Mesa Negociadora para el Convenio Colectivo Sectorial de Bizkaia del Sector Sanitario Privado de Hospitalización.
2. Por parte sindical se acuerda que la representatividad de cada Organización con presencia la mesa es la siguiente:

### ELA

D<sup>a</sup> AINHOA LOPEZ-PASARIN *Ainhoa Lopez-Pasarin*  
D. JOSE ANT. BRIONES *Jose Ant. Briones*  
D. JESUS M<sup>a</sup> LARRAMENDI *Jesús M<sup>a</sup> Laramendi*  
D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> ISABEL ROBLEDA *Isabel Robleda*

ELA: 42,86%; UGT: 18,57%; SATSE: 15,70%;  
LAB: 11,43% y CC.OO: 11,43%.

### LAB

D<sup>a</sup> LOLA GOMEZ *Lola Gomez*  
D<sup>a</sup> MAGDALENA FERNANDEZ *Magdalena Fernandez*  
D<sup>a</sup> IRATXE *Iratxe*

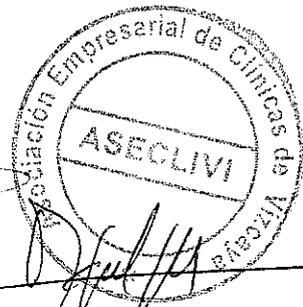
Sin más temas a tratar, las partes dan por terminada la reunión, por constituida la Comisión Negociadora y se levanta la presente acta en prueba de conformidad.

### UGT

D<sup>a</sup> ASUNCIÓN ELVIRA *Asunción Elvira*  
D<sup>a</sup> NEKANE LÓPEZ *Nekane Lopez*  
D. SONIA PÁJARO *Sonia Pájaro*  
D<sup>a</sup> ARANTZA AGOTE *Arantza Agote*

### SATSE

D<sup>a</sup> MIRIAM CIGARAN *M. Cigarán*  
D<sup>a</sup> ARANTZA EGUILUZ *Arantza Eguiluz*  
D. JUAN ANTONIO MIRAVALLES *Juan Antonio Miravalles*



*[Large handwritten signature]*

**ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO  
DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS  
PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN DE BIZKAIA  
AÑOS 2009-2010-2011**

**ASECLIVI**

D. Rafael García Santiuste  
D. Sergio Blanco  
D. Juan Burgos  
D. Jose M<sup>a</sup> Ibarra



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO  
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIAK SAILA  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

**UGT**

2010 MAR. 24

Dña. Arantza Agote Zaballa  
Dña. Ana Pérez San José  
Dña. Sonia Seara Begoña

Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzaren Erregistro Laguntzalea  
Registro Auxiliar de la Delegación Territorial de Bizkaia

SARRERA	IRTEERA
Zk.	Zk.

En Bilbao a 15 de Marzo de 2010, siendo las 16 horas se reúnen en la sede de UGT, las representaciones sindicales y la Asociación Empresarial de Clínicas Privadas de Bizkaia(ASECLIVI), cuyos miembros se reseñan arriba con el objeto de proceder a la firma del Convenio Colectivo Provincial de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de Bizkaia, para los años 2009, 2010 y 2011.

Leído el texto del Convenio y sus tablas salariales, ambas partes lo encuentran conforme a lo pactado, y por ello proceden a su firma en la primera y última hoja. Así como en las tablas salariales junto a la presente acta en Bilbao, lugar y día indicado en el encabezamiento.

*(Handwritten signatures of ASECLIVI representatives)*



*(Handwritten signature of Arantza Agote Zaballa)*  
Arantza Agote  
UGT

FEDERACIÓN DE SERVICIOS  
PÚBLICOS DE EUSKADI  
F.S.P.-U.G.T.  
COMISION EJECUTIVA

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO  
ENPLEGU ETA GIZARTETASIA  
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES



**CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS  
PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN DE BIZKAIA**

2010 MAR 20  
PARA 2009-2010 y 2011

Bizkaiko Lanaren Erregistro Laguntzalea  
Asistentia de la Delegación Territorial de Bizkaia

SARRERA	IRTEERRA
Zk.	Zk.

**CAPITULO I. AMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

**ARTICULO 1º.- 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.

**ARTICULO 2º.- AMBITO TERRITORIAL**

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

**ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL**

Se regirá por este Convenio todo el personal incluido en su ámbito funcional, con exclusión de aquél a que hacen referencia en los arts. 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.

**ARTICULO 4º.- AMBITO TEMPORAL**

La duración de este Convenio es de 1-1-2009 a 31-12-2011.

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

**ARTICULO 5º.- REVISION**

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.

**ARTICULO 6º.- DISPOSICIONES GENERALES**

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

*[Handwritten signatures]*  
Aurka Gote UGT *[Signature]*



hayan podido adquirirse; no obstante, no serán alegables por el personal laboral aquéllas que se encuentren basadas exclusivamente en condiciones gratificables que en su día concediera la empresa.

## **CAPITULO II. TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIA.**

### **ARTICULO 7º.- JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el presente Convenio será de 40 horas semanales y de 1.682 efectivas en el año 2009; 1.675 horas en el año 2010 y 1.668 horas en el año 2011, 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.

### **ARTICULO 8º.- 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.

### **ARTICULO 9º.- VACACIONES**

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

También se disfrutarán tres días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año. En los contratos de duración determinada, tal disfrute será de carácter proporcional. La fiesta patronal del sector, fiesta abonable, será el 27 de septiembre.

Los 30 días de vacaciones se disfrutarán de junio a setiembre, 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.

#### **ARTICULO 10º.- 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. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.**

- a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.
- b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.
- c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.
- d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

##### **2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.**

- a) Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a, hijo/a, yerno/nuera: 7 días.  
Por fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 3 días.  
Por fallecimiento de familiares a 3º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano por el 3º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 1 día.
- b) Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 1º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 5 días.  
Por enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano que el 2º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 2 días.

- c) Por intervención quirúrgica sin hospitalización: hasta familiares de 1 grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el tiempo de hospitalización o de la intervención quirúrgica.

**Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 kms. se aumentará en dos días.**

### 3. 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.

### 4. Traslado de domicilio habitual:

- 1 día/año.

5. 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.
6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios de la jurisdicción penal, mediando citación judicial expresa.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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 ente, 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.

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.

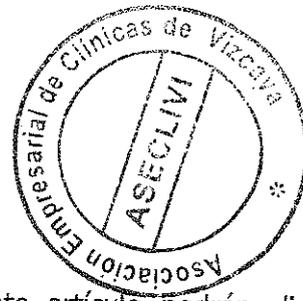
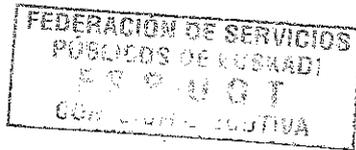
11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

12. 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.

13. 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 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.

14. 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 14 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 aquél 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.

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 ó 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.

## **ARTICULO 11º.- 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.

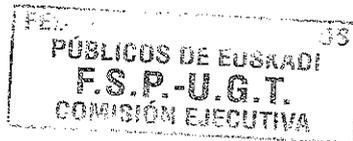
## **ARTICULO 12º.- EXCEDENCIAS**

### **1º.**

- 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.

### **2º.**

- 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 dos años, 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 2º 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.

**3º.**

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

### **ARTICULO 13º.- GARANTIAS EN CASO DE DETENCION**

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

### **CAPITULO III . RETRIBUCIONES.**

#### **ARTICULO 14º.- RETRIBUCIONES**

Año 2009: 2,5% de subida salarial, según la tabla anexa.

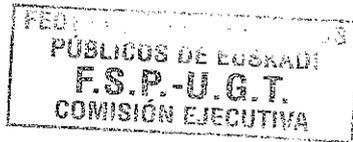
Año 2010: IPC real del año en curso + 0,5 con garantía del 2%.

Año 2011: IPC real del año en curso + 0,5% con garantía del 2%.

#### **ARTICULO 15º. 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 BOB, notificarlo por escrito a la representación del personal, o en su defecto a estos, 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 artº. 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 esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

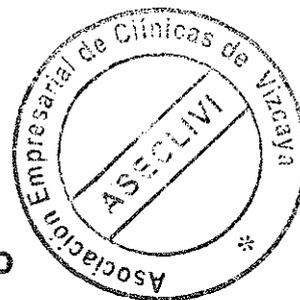
Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos y la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo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

Se establece el domicilio de la Comisión Paritaria en CEBEK, C/ Gran Vía, 50-5ª, Bilbao.

#### **ARTICULO 16º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUEDAD**

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.



### **ARTICULO 17º.- 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 art. 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.

### **ARTICULO 18º.- 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 33 € en el año 2009, 36 € en 2010 y 39 € en 2011.

Los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero se abonará el doble a los tres turnos de trabajo, salvo en las empresas en las que el festivo se viniera abonando en las noches de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, en que se abonarán en los turnos de mañana y tarde.

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

### **ARTICULO 19º.- 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.

Noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero: En consideración al significado de tales fechas, las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se abonarán 100, 105 y 110 € respectivamente cada año de vigencia del convenio, además de la cantidad establecida en el art. 18 para los turnos diurnos de los días 25 de diciembre 1 y 6 de enero, es decir, el doble de lo estipulado para un festivo normal.

Aquellas empresas, que por costumbre, vinieran abonando el plus de festivos coincidiendo con las noches de los días 25 de diciembre y 1 de enero, realizarán, respecto de éstos días, el pago de festivo y nocturnidad, de la siguiente manera:

- Noches de los días 24, 31 de diciembre y 1 de enero: 100, 105 y 110 € respectivamente cada año de vigencia del convenio.
- Día 25 de diciembre, 1 y 6 de enero: 66, 72 y 78 € respectivamente cada año de vigencia del convenio en los 3 turnos.

La cuantía establecida para las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero se aplicará igualmente para el personal contratado para un horario nocturno fijo.

## **ARTICULO 20º.- 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.**

### **ARTICULO 21º.- 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 esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omite tal obligación.

### **ARTICULO 22º.- CONTRATO DE RELEVO**

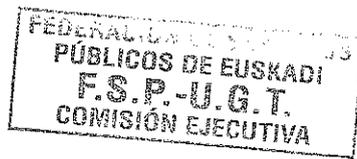
Con la finalidad de potenciar el contrato de relevo en las empresas y la incorporación al mundo del trabajo de trabajadores desempleados, preferentemente jóvenes, los firmantes de este convenio colectivo, conforme al art. 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto Ley 15/98, de 27 de noviembre, acuerdan a los solos efectos de este contrato de trabajo de Relevo, y afín 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. Enfermería  
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 1ª / Oficial 2ª  
Inspector  
Auxiliar administrativo/Telefonista

## **CAPITULO V. REGIMEN ASISTENCIAL**

### **ARTICULO 23º.- INDEMNIZACION, MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA**

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

Año 2009:

- Por muerte por accidente: ..... 12.320,50 €
- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: ..... 12.320,50 €

En los años 2010 y 2011, se incrementará con el porcentaje de incremento del convenio.

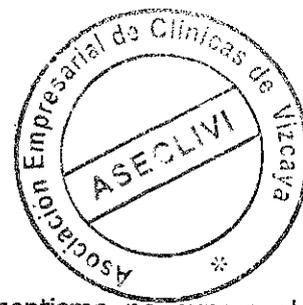
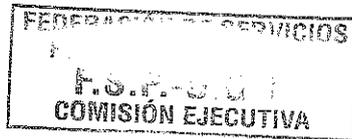
Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual gratuita y, solicitándolo, semestral, que puede ser realizada en centro sanitario distinto al de su empresa, si lo desean.

### **ARTICULO 24º.- DEDUCCIONES**

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

### **ARTICULO 25º.- 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 éste 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.

#### **ARTICULO 26º.- 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.

#### **ARTICULO 27º.- 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 Kms. de distancia del centro de trabajo.

#### **ARTICULO 28º.- 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.

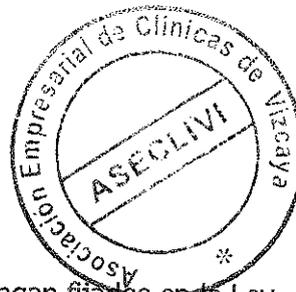
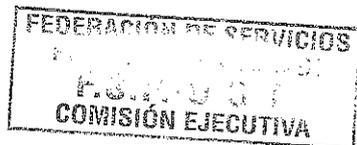
### **CAPITULO VI. DERECHOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES.**

#### **ARTICULO 29º.- 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 vengán fijados en la Ley.

## **CAPITULO VII.- INDEMNIZACIONES**

### **ARTICULO 30º.- INDEMNIZACION 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 ó 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.**

### **ARTICULO 31º.- COMISION PARITARIA PARA LA FORMACION Y PROMOCION PROFESIONAL**

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

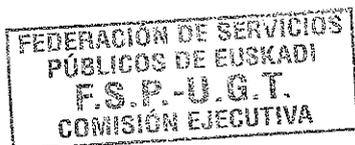
Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan, asimismo, a facilitar el tiempo necesario para la formación y promoción profesional del personal que ya este desempeñando funciones a cuya titulación aspira, siempre que sea sin perjuicio del servicio. A este efecto, las peticiones se deberán 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 APLICACIÓN SUBSIDIARIAS.**

### **ARTICULO 32º.-**

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 particular a la Ley de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores y normativa sobre Seguridad y Salud Laboral.

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.**

### **ARTICULO 33º.- CLASIFICACION SEGUN LA FUNCION**

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 (BOE de 15 de diciembre de 1976), y sus posteriores modificaciones, entre ellas la Orden Ministerial de 19 de enero de 1982 (BOE 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. APLICACIÓN E INTERPRETACION DEL CONVENIO.**

### **ARTICULO 34º.- COMISION 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.

Se creará 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, que se reunirá trimestralmente, para revisar y actualizar el convenio actual, así como sus categorías profesionales.

Se fija como domicilio de la Comisión el de CEBEK, c/ Gran Vía, 50-5ª 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**

Se formará una Comisión de Trabajo dentro de la Comisión Paritaria para incluir dentro

FEDERACIÓN DE SERVICIOS  
PÚBLICOS DE EUSKADI  
F.S.P.-U.G.T.  
COMISIÓN EJECUTIVA

*[Handwritten signature]*

de las tablas salariales algunas categorías profesionales existentes en algunas clínicas y no recogidas en Convenio como Médico, y otras ...

*[Handwritten signatures and text]*  
Kauka Bote  
UGT  
*[Handwritten signature]*



*Jose P. Go*

CATEGORIAS PROFESIONALES	TABLAS 2008 VIGENTES TABLAS 2008	TABLAS TABLAS 2009 2,50%	TABLAS 2010 TABLAS 2010 2% A CUENTA	TABLAS 2011 TABLAS 2011 2% A CUENTA
<b>LICENCIADOS</b>				
Psicólogo	1496,04	1533,44	1564,11	1595,39
Farmacéutico	1781,24	1825,77	1862,29	1899,53
<b>PERSONAL DIPLOMADO</b>				
Jefe ATS/DUE	1823,53	1869,12	1906,50	1944,63
Subjefe	1781,24	1825,77	1862,29	1899,53
Supervisor/a	1556,60	1595,52	1627,43	1659,97
D.U.E.	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Matrona	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
D.U.E.	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Fisioterapeuta	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
Trabajador Social	1473,02	1509,85	1540,04	1570,84
<b>PERSONAL SUBALTERNOS</b>				
Encargado de cuidadores	1112,92	1140,74	1163,56	1186,83
<b>TER/TEL</b>	1090,67	1117,94	1140,30	1163,10
Cuidador/Sanitario	985,96	1010,61	1030,82	1051,44
Auxiliar de Enfermería	955,14	979,02	1015,13	1051,44
<b>PERSONAL COCINA</b>				
Cocinero/a	1120,03	1148,03	1170,99	1194,41
Cocinero/a 1ª	1089,84	1117,09	1139,43	1162,22
Cocinero/a 2ª	1015,96	1041,36	1062,19	1083,43
Cocinero/a 3ª y Ayudante	985,96	1010,61	1030,82	1051,44
Fregadora	922,58	945,64	964,56	983,85
<b>PERSONAL SERVICIOS GENERALES</b>				
Encargada	1100,82	1128,34	1150,91	1173,93
Lavandera	922,80	945,87	964,79	984,08
Costurera	922,58	945,64	964,56	983,85
Planchadora	922,58	945,64	964,56	983,85
Limpiadora	922,58	945,64	964,56	983,85
<b>PERSONAL SERVICIOS VARIOS</b>				
Jefe de Taller	1117,64	1145,58	1168,49	1191,86
Mecánico-Calefactor-Electricista	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Conductor Mecánico	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Albañil/Carpintero/Pintor	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Fontanero/Peluquero	1031,67	1057,46	1078,61	1100,18
Telefonista	955,14	979,02	998,60	1018,57
Conserje/Ordenanza	951,65	975,44	994,95	1014,85
Fogonero/Jardinero	951,65	975,44	994,95	1014,85
Portero/Vigilante de noche	922,80	945,87	964,79	984,08
Peón Albañil	922,58	945,64	964,56	983,85
Botones	896,17	918,57	936,95	955,68
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Jefe de Contabilidad	1676,10	1718,00	1752,36	1787,41
Técnico de Sistemas	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Secretaría de Dirección	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Oficial de 1ª Administrativo	1506,93	1544,60	1575,50	1607,01
Oficial de 2ª Administrativo	1377,17	1411,60	1439,83	1468,63
Inspector	1398,42	1433,38	1462,05	1491,29
Auxiliar Administrativo	955,14	979,02	998,60	1018,57
Aspirante de 17 años	791,99	811,79	828,03	844,59
Aspirante de 16 años	698,10	715,55	729,86	744,46

*Handwritten signatures and marks on the left margin.*

*Handwritten signature: Maura Gote UGT*

