

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO DE INVIZA, S.A. 2018-2021

En Tolosa a 3 de octubre de 2018, la representación del Comité de Empresa y la Dirección de INVIZA, S.A.

Acuerdan:

PRIMERO.- Suscribir el Convenio Colectivo de empresa de INVIZA, S.A. para los años 2018 a 2021 que se adjunta a la presente Acta.

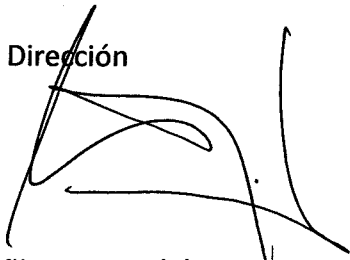
SEGUNDO.- Los atrasos comprometidos relativos al año 2017 se abonarán antes del 31 de diciembre de 2018.

Los atrasos salariales devengados desde el uno de enero del 2018 a 31 de diciembre de 2018 como consecuencia de los incrementos pactados para el año 2018 se abonarán antes de finalizar el mes de abril de 2019.

TERCERO.- Solicitan de la Autoridad Laboral la inscripción y registro, así como la publicación en el BOG de esta acta y del texto del Convenio Colectivo de empresa

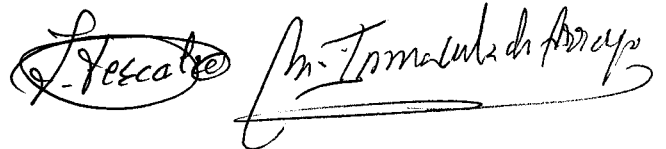
CUARTO.- Autorizar a Alazne Mantxola del Sindicato ELA a realizar en nombre y representación de la Comisión Negociadora de este Convenio las gestiones necesarias para la inscripción, registro y publicación en el BOG de este Acta y de este Convenio.

Por la Dirección



Fdo.: Iñigo P. Dendaluze Izaguirre

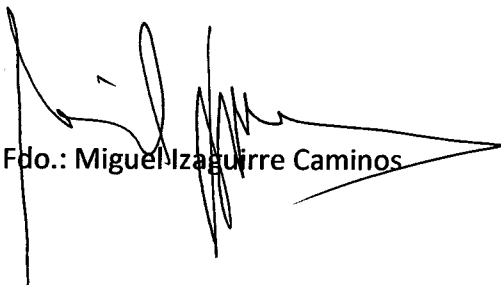
Por los Sindicatos



ELA

LAB

Fdo.: Miguel Izaguirre Caminos



CONVENIO DE EMPRESA

INVIZA SA

2018 - 2021

Pro. Tommaso...
Arroyo

[Signature]

F. Escabeg

[Signature]

[Signature]
Nagorka

[Signature]
Ca. bi. 2

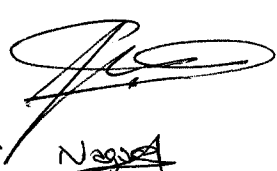
[Signature]

[Signature]

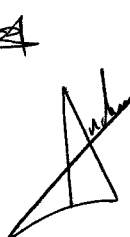
PREÁMBULO

El presente Convenio nace de la voluntad compartida de la Dirección y el personal laboral de INVIZA S.A. de hacer posible un desarrollo a largo plazo de la empresa. En su calidad de acuerdo libremente adoptado entre la representación del personal laboral y la dirección de INVIZA SA, nace con vocación no solo de articular las relaciones recíprocas de ambas partes, sus derechos y deberes con eficacia jurídica vinculante, sino de habilitar un marco estable y seguro para las relaciones laborales. En este sentido la Dirección entiende que las retribuciones del trabajo deben alcanzar niveles similares al del entorno laboral en el que se halla inmersa la Empresa y el personal laboral comparten las estrategias de desarrollo de la Empresa consistentes en la consecución de una Gestión Unificada Sanitaria para la Comarca de Tolosaldea, al menos en su vertiente de la Medicina Especializada, tal y como hoy día se entiende ésta.

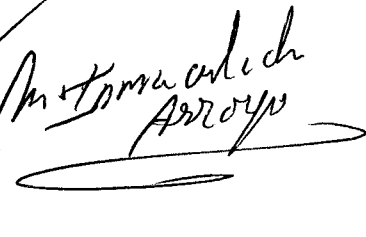
Este convenio sustituye en su totalidad al contenido de cualquier pacto o convenio sectorial anterior por lo que no podrán invocarse o exigirse la aplicación de aquellos preceptos que aisladamente tomados resultaran más beneficiosos.



Nagorri



Pro Comarca de
Arroyo



(Vertical handwritten notes on the left margin)
x. Nagorri
C. Tolosa
1. Arroyo
Arroyo



ÍNDICE

PREÁMBULO.....	2
ÍNDICE.....	3
TITULO I: AMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA.....	5
Artículo 1º <u>Ámbito</u>	5
Artículo 2º <u>Vigencia y denuncia</u>	5
TITULO II: RETRIBUCIONES.....	5
Artículo 3º <u>Tablas Salariales</u>	5
Artículo 4º <u>Cobro de Salarios</u>	5
Artículo 5º <u>Gratificaciones Extraordinarias</u>	5
Artículo 6º <u>Antigüedad</u>	5
Artículo 7º <u>Trabajos Tóxicos, Penosos, Peligrosos y Plus de Especialidad</u>	5
Artículo 8. <u>Fiesta patronal</u>	6
Artículo 9º <u>Complemento de trabajo nocturno</u>	6
Artículo 10º <u>Complemento de Domingos y Festivos y Festivos Especiales</u>	6
Artículo 11º <u>Guardias</u>	6
a) <u>Concepto</u>	6
b) <u>Retribución</u>	7
Artículo 12º <u>Bajas por Enfermedad o Accidente</u>	7
Artículo 13º <u>Kilometraje</u>	7
TITULO III: JORNADA LABORAL.....	8
Artículo 14º <u>Jornada Laboral</u>	8
Artículo 15º <u>Vacaciones</u>	8
Artículo 16º <u>Horas extraordinarias</u>	8
TITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	9
Artículo 17º <u>Seguridad y Salud Laboral</u>	9
Artículo 18º <u>Protección de la maternidad</u>	10
TITULO V: LICENCIAS Y PERMISOS.....	11
Artículo 19º <u>Maternidad, Paternidad y Lactancia</u>	11
Artículo 20º <u>Permisos</u>	11
<u>Permisos retribuidos</u>	11
<u>Permisos no retribuidos</u>	12
Artículo 21º <u>Excedencia voluntaria</u>	12

M. An / N. B. Cab. 2
 J. Escalzo
 J. B.

M. Tomé Calcedo



Handwritten notes and signatures on the left margin:
Escabro
Cabe 2
M. Am. / N. de S. Cabe 2
Nogues

TITULO VI: DERECHOS SOCIALES 12

Artículo 24º Ropa y calzado..... 12

Artículo 25º Anticipos reintegrables..... 12

Artículo 26º Personal con capacidad disminuida..... 13

Artículo 27º Seguro Colectivo..... 13

Artículo 28º Asistencia Sanitaria..... 13

Artículo 29º Jubilación Parcial..... 13

Artículo 30. Expediente de regulación de empleo..... 14

Artículo 31º Euskera..... 14

Artículo 32º Conciliación..... 14

Artículo 33º Trabajo nocturno a partir de los 55 años..... 14

Artículo 34º Indemnización a la constancia..... 15

Artículo 35º Nuevas plazas y ascensos..... 15

Artículo 36º Indemnizaciones en contratos temporales..... 15

TITULO VII: REGIMEN SINDICAL 15

Artículo 37º Derechos y Garantías del Comité de Empresa..... 15

Artículo 38º Asambleas..... 16

Artículo 39. Secciones Sindicales..... 16

Artículo 40. Delegado/a de las Secciones Sindicales..... 16

Artículo 41º Garantías y derechos de las Secciones Sindicales..... 16

TITULO VIII: Otras Condiciones..... 17

Artículo 42º Absorción y Compensación..... 17

Artículo 43º Cláusula de inaplicación..... 17

Artículo 44º Empresas de Trabajo Temporal..... 17

Artículo 45º Comisión Mixta de Convenio..... 17

Artículo 46º Otras condiciones mínimas y más beneficiosas..... 17

Artículo 47º Bolsa de trabajo..... 18

Artículo 48º Subrogación..... 18

ANEXOS..... 20

Anexo I..... 20

Anexo II..... 21

Anexo III..... 22

Handwritten signatures at the bottom right:
Arroyo

TITULO I: AMBITO DEL CONVENIO Y VIGENCIA

Artículo 1º **Ámbito**

El presente Convenio, será de aplicación a todo el personal de INVIZA excepto al personal de alta dirección.

Artículo 2º **Vigencia y denuncia**

El acuerdo sobre las materias aquí reguladas tiene una vigencia de CUATRO años y se extiende desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021. Se mantendrá vigente hasta que otro Convenio lo sustituya. El convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 31 de diciembre de 2021.

TITULO II: RETRIBUCIONES

Artículo 3º **Tablas Salariales.**

Las Tablas Salariales para el año 2017 son las que se fijan en el Anexo I al presente Convenio. De 2018 hasta 2021 el incremento salarial (tablas salariales) para cada uno de los años será equivalente al que se apruebe para el personal de OSAKIDETZA con la garantía mínima del IPC (estatal) del año anterior.

Artículo 4º **Cobro de Salarios.**

El salario se pagará a fin de mes y nunca más tarde del día 5 del mes siguiente

Artículo 5º **Gratificaciones Extraordinarias.**

El personal afectado por el presente convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de Julio y otra en Navidad, pagaderas respectivamente antes del 20 de Julio y antes del 20 de Diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario real, calculada sobre la media percibida en los tres meses anteriores, sin que en dicho cálculo se tenga en cuenta los importes de las horas extraordinarias, ni otros devengos de carácter ordinario, no siendo nunca inferiores al Salario Convenio más la antigüedad y plus de tóxicos si procede. En concreto se entiende que las pagas extraordinarias consistirán en el devengo del salario real.

Artículo 6º **Antigüedad.**

Los aumentos por años de servicios, consistirán en trienios del 6% sobre la Tabla del Anexo II y con un tope máximo del 60%.

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

Artículo 7º **Trabajos Tóxicos, Penosos, Peligrosos y Plus de Especialidad.**

En razón a la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal de enfermería, personal auxiliar de enfermería, así como de las categorías de limpiadora y del personal de Servicios Generales, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las secciones o departamentos siguientes:

- Quirófano.

- Radiodiagnóstico.
- Resonancia magnética.
- Laboratorio de análisis clínicos y anatomopatológicos.
- Unidades de cuidados intensivos.

La cuantía del complemento, será del 15% sobre la Tabla del Anexo II y para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación del personal al puesto de trabajo en cuestión, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada. A estos efectos, se considerará como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter de habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Artículo 8. Fiesta patronal.

Será considerado día festivo a todos los efectos el 27 de junio, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajadores para su celebración en otra fecha distinta.

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

Artículo 9º Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento que se refleja en el Anexo III del presente convenio.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 08 horas de la mañana del día siguiente. Si el tiempo trabajado durante el período nocturno no fuera el de la jornada completa, se abonará exclusivamente la parte proporcional de las horas trabajadas en nocturnidad.

Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 10º Complemento de Domingos y Festivos y Festivos Especiales.

La empresa abonará al personal afectado por el Convenio, que realice su trabajo en domingos o días festivos, la cantidad establecida en el anexo III por cada una de las jornadas que coincidan con los días señalados

Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Fin de Año.

El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de la tarde del día 1 de enero, además de lo estipulado para un festivo normal, se compensará a elección del trabajador/a con el pago de un Plus especial señalados en el Anexo III o bien el 67 % de dicha cantidad con día recuperable.

Artículo 11º Guardias

Guardias de presencia y localizadas:

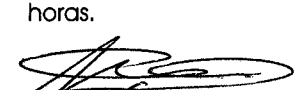
a) Concepto:

El estado de expectativa de trabajo con presencia física en la Clínica se entenderá que es una guardia de presencia.

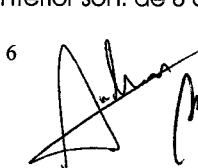
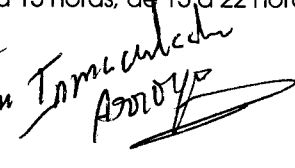
El estado de expectativa de trabajo sin presencia física en la clínica, se entenderá que es una guardia localizable.

Las guardias de presencia física y las localizadas que requieran la permanencia en el centro desde su llamada al estado activo hasta la finalización de la jornada laboral del turno correspondiente tendrán la consideración de trabajo real, computándose como jornada el tiempo de su permanencia en el centro. Cuando se rebase el turno de guardia, aunque no se trabaje de forma activa hasta la finalización del mismo.

Los turnos, salvo el de guardia, que alude el párrafo anterior son: de 8 a 15 horas, de 15 a 22 horas y de 22 a 8 horas.


Nagore



6  
M. Tomacubedo
Arroyo

Las guardias localizables realizadas desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de Diciembre al 1 de Enero, duplicarán el valor establecido.

Las guardias se establecerán en módulos de 10 horas para los días laborables y 12 horas para los sábados y festivos.

b) Retribución:

La retribución de las Guardias tanto de presencia como localizables se podrán abonar de dos maneras, a pactar en cada caso por La Dirección y las personas afectadas por la Guardia.

Estas son:

1- Por compensación horaria:

a- Presencia física: 35 minutos de trabajo por cada hora de guardia.

b- Localizables: 25 minutos de trabajo por cada 1 hora localizable.

Cuando la compensación sea horaria, salvo casos excepcionales y siempre que no entorpezca el servicio y este quede cubierto, será la propia trabajadora o trabajador quien decida cuando se coge días compensados.

2.-Por compensación económica fijada en el Anexo III

Artículo 12º Bajas por Enfermedad o Accidente.

La empresa complementará las percepciones que legalmente correspondan al personal en situación de IT derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Maternidad hasta el 100% del salario real que vinieran percibiendo.

A tales efectos se entenderá por Accidente Laboral susceptible del complemento económico por parte de la empresa aquel que además de ser reconocido como tal por la Mutua Patronal correspondiente, tenga una relación directa causa-efecto entre el trabajo y la lesión y que ésta no pueda ser achacada a actividades, laborales o no, que el/la trabajador/a realice fuera de la empresa y jornada de trabajo. Se considerarán susceptibles de complemento los accidentes de trabajo "in itinere".

En los casos de IT por enfermedad común en que haya existido un internamiento Hospitalario o/Y hospitalización domiciliaria, excepto en maternidad, las empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan al personal por dichos conceptos, hasta 100% del salario real que vinieran percibiendo, siempre que el número de días de internamiento rebase en un 50% al período de baja. En otro caso, complementarán los días que dure el internamiento.

Asimismo se complementarán hasta el 100 del salario real las prestaciones de IT derivada de enfermedad común que legalmente correspondan al personal, pero únicamente en la primera baja de cada año natural y hasta un tope de 20 días.

En el resto de las situaciones de IT derivadas de enfermedad común se percibirán exclusivamente las prestaciones que legalmente correspondan.

Aquellos casos de IT derivados de situaciones de riesgo durante el embarazo se regirán por lo establecido en la ley 39/1999 sin que les afecte lo establecido en el presente artículo para los demás casos de IT.

Artículo 13º Kilometraje

El personal que, de acuerdo con la empresa utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada km. recorrido necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, la cantidad de 0,29 euros.

TITULO III: JORNADA LABORAL

Artículo 14^o Jornada Laboral.

Durante la vigencia de este convenio, la jornada efectiva anual se reducirá en 40 horas de tal manera que se reducirán 10 horas cada año de vigencia. Por tanto la jornada efectiva en el año 2018 será de 1660, en el 2019 de 1650, en el año 2020 de 1640 y en el año 2021 de 1630.

A los efectos del art. 34,2 del ET, el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de 5 horas deberá establecerse un periodo de descanso de 20 minutos. Este periodo se considerará de tiempo de trabajo efectivo.

Las horas trabajadas en y por las comisiones, serán horas efectivas de trabajo.

Artículo 15^o Vacaciones.

El personal, disfrutará al menos de 30 días de vacaciones naturales al año. Las vacaciones se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y Trabajador/a, en cuyo caso disfrutará de al menos 26 días laborables. En caso de no haber acuerdo, el personal podrá disfrutar de la mitad del período de vacaciones, es decir, de 15 días naturales de los cuales, al menos 13 serán laborables a su conveniencia, siempre y cuando el personal que disfrute vacaciones simultáneamente no supere el 20% del total del personal de la misma planta, sección o servicio.

Asimismo la empresa podrá disponer el disfrute de los 15 días naturales restantes, que sólo serán equivalentes, al menos a 13 días laborables cuando se disfruten de forma continuada.

Dentro de los tres primeros meses del año, se fijará el calendario de vacaciones y la elección de los períodos establecidos por la empresa, se llevarán a cabo por orden de antigüedad y en forma rotativa, de modo que los primeros/as electores/as de cada período, serán los últimos del siguiente.

No podrá modificarse el cambio de fecha ni por el trabajador/a ni por la empresa, a menos de quince días del comienzo de su disfrute, salvo necesidades extraordinarias del servicio o causa justificada por parte del trabajador.

Para los que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa los días vacacionales serán proporcionales al tiempo de trabajo real ejercido entre el 1^o de enero y el 31 de diciembre del año en curso, a razón de 2,5 días vacacionales por mes trabajado.

La nómina de vacaciones se pagará calculada sobre la media percibida en los tres meses anteriores trabajados e incluirá los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, tóxicos, nocturnidad y festivos.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, con el límite temporal de 18 meses a contar desde la finalización de dicho año natural.

Artículo 16^o Horas extraordinarias.

Como norma general, no se trabajaran horas extras. En cualquier caso, no podrán exceder de las 80 horas al año y en ningún caso serán obligatorias.

En cuanto a los días extra que surjan (por permisos del personal, por ejemplo) se cubrirán con personal eventual. Si esto no fuera posible y tuviera que cubrir dicho turno extra un/a trabajadora con calendario fijo, se le retribuirá con valor doble en horas, es decir, cada hora extra realizada se compensará con dos horas de descanso, disfrutables a petición del trabajador.

TITULO IV: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 17º Seguridad y Salud Laboral

I.- La empresa y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, la dirección de la empresa y el Comité de Empresa se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores y trabajadoras, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II.- Se mantendrá una Comisión de Prevención de Riesgos Laborales cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por la parte de la Empresa:

Un/a presidente/a.

Un/una representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

Un/a técnico/a de Seguridad.

Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que la empresa estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación del personal.

4 representantes pertenecientes al Comité de Empresa.

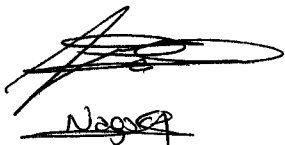
c) Un/a Secretario/a, elegido/a de entre sus miembros por la propia Comisión.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

La empresa facilitará a los/as Delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37,2 de la Ley 31/1.995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III.- La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, previamente convocada por su Presidente/a o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/la Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores y las trabajadoras en dicho Comité.

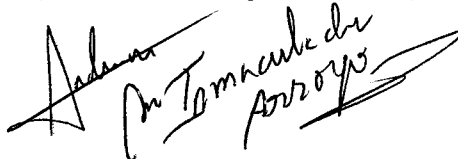
A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por la empresa disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de los/las representantes designados por el personal.



Nagore



9



Inmaculada de Arroyo

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta.

IV.- La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1.995).

Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos. Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

Requerir a la empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el/la Técnico/a de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del/de la Técnica de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V.- Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, la empresa proveerá a todos el personal de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI.- Las partes asumen íntegramente el Acuerdo Interconfederal sobre Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales de la CAPV y publicado en el BOPV del 27.01.1998.

Artículo 18º Protección de la maternidad.

A estos efectos se aplicará lo establecido en el **Art. 26 Ley 31/1995.**

TITULO V: LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 19º Maternidad, Paternidad y Lactancia.

Para todo lo concerniente a los permisos por Maternidad, Paternidad y Lactancia el presente convenio se regirá por la normativa vigente.

Artículo 20º Permisos

Permisos retribuidos

El personal afectado por el presente Convenio, tendrán derecho a que se les conceda permiso retribuido con abono del salario real, por las siguientes causas:

- a) Matrimonio: 18 días.
- b) Para someterse a exámenes en centros de enseñanza por el tiempo necesario, debidamente justificado.
- c) Por muerte y entierro del cónyuge o compañero/a e hijos: cinco días naturales. Las mismas causas para padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as: tres días naturales.
- d) Por enfermedad grave de los parientes señalados en el apartado anterior: tres días naturales. (A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el/la facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.). La justificación podrá realizarse con posterioridad al disfrute del citado permiso.
- e) Por alumbramiento de la esposa o compañera: cinco días naturales.
- f) Por matrimonio de hijos/as y hermanos/as: un día natural.
- g) Por traslado de domicilio habitual: un día natural.
- h) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el tiempo necesario, sin exceder de dos jornadas consecutivas o cinco días al mes.
- i) Por asuntos propios: tres días naturales.
- j) El personal que trabaje entre las 22 horas del día 24 de Diciembre a las 22 horas del día 25 o entre las 22 horas del 31 de Diciembre a las 22 del 1 de Enero, disfrutarán de 1 día de permiso retribuido por cada una de dichas jornadas trabajadas.

En los casos de los apartados c), d), e) y f), se ampliará el permiso en un día, a partir de los 200 km. y por cada 200 km. más de desplazamiento con un máximo de tres días de ampliación.

En los casos de los apartados d) y c), se entiende también incluidos los parientes políticos en el mismo grado, si bien en tales casos, no se tendrá derecho a la ampliación de licencia por desplazamiento.

Se entenderá por asuntos propios, aquellos debidamente justificados que impliquen ausencia en el trabajo para el cumplimiento de atenciones familiares con parientes hasta el 4º grado de consanguinidad o afinidad, tales como bodas, bautizos y otros acontecimientos de naturaleza familiar íntima, asistencia a actos de carácter judicial privado, administrativo o laboral que afecten al personal, visitas y reconocimientos médicos, asistencia a consultorios jurídicos y a congresos sindicales, siempre que no afecten simultáneamente a más de dos personas de la misma empresa.

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

Las parejas de hecho, debidamente inscritas en el correspondiente registro, tendrán la consideración de matrimonio a los efectos de licencias contempladas en los apartados a), c), d), e) y f) de este artículo, pero

referidos exclusivamente en los apartados c) y d) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

Permisos no retribuidos

El personal tendrá derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por tiempo inferior a un año siempre que:

Hayan transcurrido al menos 12 meses desde el último disfrutado.

No coincidan de baja laboral, por cualquier motivo, más de un 2% del personal adscrito a la misma área de trabajo.

Que el motivo para solicitar el permiso en ningún caso sea para realizar otras actividades laborales en otro centro sanitario.

Artículo 21º Excedencia voluntaria.

Es la que se declara a petición del interesado/a. El requisito de su concesión, será que, quien la solicita se encuentre en situación de activo y tenga cumplido en ella un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud.

La excedencia tendrá una duración mínima de cuatro meses y máxima de cinco años.

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

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia el interesado/a solicita el reintegro, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma especialidad o sección; si no lo hace la Empresa podrá ocuparlo con personal fijo. Si solicita el reintegro en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional. Si el/la excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza de la Empresa.

La Empresa podrá cubrir la vacante de la persona excedente con personal interino.

La excedencia ha de pedirse al menos, con quince días de antelación a la fecha de comenzar a disfruutarla.

Artículo 22º Excedencia especial.

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

Artículo 23º Cese voluntario.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal del Grupo Técnico y Grupo de Empleados, 1 mes; resto del personal, 15 días.

TITULO VI: DERECHOS SOCIALES

Artículo 24º Ropa y calzado.

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

Asimismo, la empresa correrá a cargo de la limpieza de esta ropa para quienes presten servicios en planta de enfermería, quirófano y servicios técnicos.

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including "A. Escalera" and "M. Inmaculada Arroyo"]

[Handwritten signatures and notes at the bottom right, including "M. Inmaculada Arroyo"]

Artículo 25° Anticipos reintegrables.

El personal podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario real. La concesión será discrecional por parte de la empresa, y el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en catorce mensualidades.

Artículo 26° Personal con capacidad disminuida.

El personal en esta situación y así declarado en los Organismos competentes, se mantendrá en la empresa en un puesto de trabajo compatible con su capacidad, y siempre que exista uno y sea adecuado. En tales casos, la empresa complementará las percepciones legales a que tuvieran derecho dichos trabajadores hasta la retribución que vinieran percibiendo en el puesto de trabajo que desempeñaron anteriormente.

Artículo 27° Seguro Colectivo.

La empresa contratará mediante una póliza de seguro colectivo, las siguientes indemnizaciones que sustituirán en sus respectivos casos las obligaciones establecidas por el Decreto de 2 de marzo de 1944 y posteriores:

a) Por fallecimiento natural.....	6.000
b) Por fallecimiento causado por accidente laboral o no laboral.....	12.000
c) Por invalidez permanente derivada de accidente laboral o no laboral y dependiente de su grado, hasta el máximo de.....	36.000
d) Por fallecimiento causado por accidente de circulación.....	18.000

Por lo que respecta a las indemnizaciones a que hace referencia el apartado c) anterior, se establece que las correspondientes a la Incapacidad Permanente Parcial, Total o Absoluta y Gran Invalidez respectivamente, serán del 50%, 75% y 100% respectivamente, del importe señalado en dicho párrafo.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa o cualquier trabajador/a que lo solicite, una copia de las condiciones del seguro a que hace referencia el presente artículo.

Para tener derecho a estas indemnizaciones, el personal afectado deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de un mes.

No tendrán derecho a esta indemnización los/las trabajadores/as temporales con contratos de duración no superior a seis meses.

El presente artículo entrará en vigor a los quince días de su publicación en el BOG.

Artículo 28° Asistencia Sanitaria.

El personal tendrá derecho a la asistencia sanitaria en régimen de hospitalización en el Centro de trabajo, siempre que éste tenga los medios necesarios para suministrar tal asistencia, y la cobertura de los gastos sea asumida por Osakidetza en virtud de Concierto establecido por la Empresa.

Artículo 29° Jubilación Parcial

Afectará a los trabajadores y trabajadoras de la empresa que cumplan los requisitos establecidos en los artículos 12.6 del ET y 166 de la LGSS, en su redacción anterior al 30.12.12 y que se encuentren activo durante la vigencia del mismo.

[Vertical signatures and notes on the left margin]
 A. J. ...
 ...
 ...
 ...

[Signatures at the bottom of the page]
 ...
 ...
 ...

Las/os trabajadoras/res pertenecientes a esta empresa podrán acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con las condiciones, requisitos de acceso y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la ley 27/2011 de 1 de Agosto.

Si durante la vigencia del presente Acuerdo, y debido a razones económicas, organizativas, técnicas o productivas debidamente acreditadas, no fuera posible la realización de contratos de relevo, quedaría en suspenso la aplicación del mismo mientras se mantuvieran dichas circunstancias.

Artículo 30. Expediente de regulación de empleo.

En estos casos, la indemnización mínima será de 1,5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir 18 meses de salario real.

Artículo 31º Euskera

El personal tendrá derecho a una subvención del 100% en los cursos de aprendizaje de euskera promovidos por la empresa.

Artículo 32º Conciliación

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

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 progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

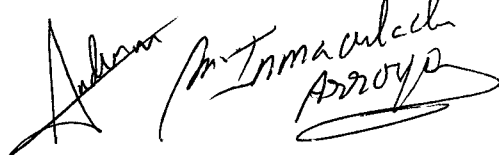
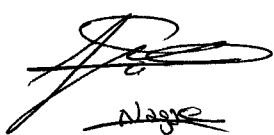
Artículo 33º Trabajo nocturno a partir de los 55 años

El personal que tenga un turno fijo de noche o posea algún turno de noche dentro de su calendario, tendrá derecho a solicitar la no realización de dichos turnos a partir de que cumpla los 55 años siempre que la estructura del servicio lo permita.

La empresa deberá responder a dicha solicitud a la mayor brevedad posible, debiendo estar eliminados de su calendario como muy tarde a 1 de enero del año posterior a su solicitud.

El trabajador/a podrá solicitar su intención de no realizar turnos nocturnos con un año de antelación.

No obstante, si existiera reclamación por alguna otra persona de la plantilla a la que directamente afecte esta medida y no esté de acuerdo con ella, lo pondrá en conocimiento tanto del Comité de Empresa como de la Dirección quienes de común acuerdo decidirán sobre la controversia. En caso de no llegarse a un acuerdo, será la Dirección quien decida sobre la misma.





Artículo 34° Indemnización a la constancia

El personal con al menos 20 años de antigüedad en la empresa que cese voluntariamente en la misma con el motivo de recibir únicamente prestaciones sociales del Estado, tendrá derecho a que se les abone por la empresa, en razón a su vinculación continuada a la misma el importe de las gratificaciones reseñadas en el párrafo siguiente:

- Con 11 trienios: 4,0 meses
- Con 10 trienios: 3,0 meses
- Con 9 trienios: 2,5 meses
- Con 8 trienios: 2 meses

Artículo 35° Nuevas plazas y ascensos.

En caso de existencia de plazas vacantes en la plantilla, se realizarán pruebas restringidas para el acceso a dichas plazas, entre los trabajadores de plantilla que posean la titulación necesaria.

Siempre y cuando se demuestre la necesaria capacitación, las Empresas reservarán al menos la mitad de las nuevas plazas disponibles para dichos trabajadores de la plantilla. En caso de similar capacidad, se tendrá en cuenta la antigüedad.

En cualquier caso, los períodos de adaptación al nuevo puesto de trabajo serán considerados jornada de trabajo a todos los efectos y remunerados como tales, pudiendo la Empresa disponer de un período de prueba similar a las vigentes para las nuevas contrataciones.

Artículo 36° Indemnizaciones en contratos temporales.

El personal eventual y contratado por tiempo cierto, salvo aquellos con contrato de interinidad inferior a 45 días, percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10% del Salario de Convenio devengado.

El personal con contrato eventual, finalizado el período de vigencia de dicho contrato, si posteriormente fuera necesario el desempeño nuevamente de dicho puesto de trabajo, se dará preferencia al trabajador que hubiere desarrollado tal función, tanto para la suscripción de un nuevo contrato eventual, como para obtener la condición de trabajador fijo.

TITULO VII: REGIMEN SINDICAL

Artículo 37° Derechos y Garantías del Comité de Empresa.

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa, tendrán derecho a:

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

Las horas de los/las miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido/a e/la Delegado/a Sindical) de una misma Central Sindical, (con la autorización expresa de los órganos provinciales de la misma) hasta el límite del doble de las que este apartado les reconoce, siempre y cuando dicha Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa, o sin límite alguno cuando el mínimo de afiliación sea de al menos el 20% de la misma, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del o de la titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

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

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

b) Proponer a la empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

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

d) No ser sancionados/as por su actuación como miembro del Comité.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

Podrán intervenir en la tramitación de los convenios colectivos.

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de del Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual sin ser emitido, se entenderá por evacuado.

h) Asimismo, será preceptivo el informe del Comité en materia de fijación de horario de trabajo y turnos, así como los cambios que se produzcan, pero todo ello con un carácter general.

Artículo 38º Asambleas.

El personal tendrá derecho a realizar asambleas en los locales de la empresa. Asimismo, podrá disponer además de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, de un máximo de once horas anuales, retribuidas a salario real, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores y trabajadoras.

La convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa o a iniciativa propia o a propuesta del delegado de una sección sindical.

Artículo 39. Secciones Sindicales.

El personal de una empresa, afiliado a una Central Sindical podrá constituir secciones sindicales, debiendo acreditarlo personalmente ante la Dirección del Centro.

Artículo 40. Delegado/a de las Secciones Sindicales.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un Delegado/a de la misma, que será reconocido como tal por la Empresa.

Dicho/a Delegado/a, con al menos un porcentaje de afiliación como el señalado en la tabla siguiente, tendrá derecho al número de horas señalado, retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa.

Plantilla de la empresa	Afiliación	Horas/mes
25 a 100	30%	10
101 a 250	15%	15
251 a 500	12%	15

Artículo 41º Garantías y derechos de las Secciones Sindicales.

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

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

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

d) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados.

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

- f) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, no existiendo obligación de poner en conocimiento de la misma, el orden del día a tratar, aunque sí deben notificarse tales reuniones.
- g) Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a ser informadas de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo con la suficiente antelación al momento de producirse el cambio, como para que puedan tomar postura al respecto. Asimismo, tendrán derecho a recibir de la Empresa toda información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.
- h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier trabajador miembro de una Sección Sindical, la Empresa informará previamente a la Sección Sindical, con un mínimo de 72 horas de antelación a iniciar la tramitación de cualquier expediente. El incumplimiento de este requisito, ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra el trabajador.
- i) En los supuestos del apartado anterior h) las Secciones Sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Empresa.

TITULO VIII: Otras Condiciones

Artículo 42º Absorción y Compensación.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad a título individual.

Artículo 43º Cláusula de inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante procedimiento al que se refiere el art. 82.3 del ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de negociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86,1 del ET.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 44º Empresas de Trabajo Temporal.

Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria afectada por el presente Convenio.

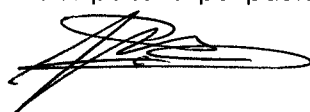
Artículo 45º Comisión Mixta de Convenio

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 3 representantes del comité de empresa y 3 por parte de la empresa que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

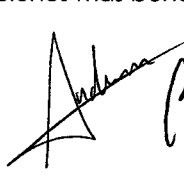
Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en este convenio, serán solventadas acudiendo a los procedimientos del PRECO.

Artículo 46º Otras condiciones mínimas y más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, son mínimas. Aquellas Empresas que tengan concedidas a su personal por pacto o costumbre, situaciones o condiciones más beneficiosas que las que se consignan



Negre



Inmaculada
Asnoroys

en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad. Se mantendrán estrictamente «ad personam» aquéllas que individualmente mejoren a algún productor

Artículo 47º Bolsa de trabajo

La empresa elaborará una lista con todas aquellas personas que hayan prestado sus servicios en la misma en algún momento al objeto de generar una bolsa de trabajo con las mismas y poder cubrir con la misma las necesidades tanto temporales como permanentes que pudieran originarse.

La Dirección tendrá en cuenta las competencias de las personas a contratar, su tiempo de prestación de servicios y los informes de sus superiores.

En el caso de que varias personas que opten a una vacante tuvieran similares valoraciones en los criterios descritos en el párrafo anterior tendrá preferencia a ocupar el puesto la persona con más antigüedad en la empresa.

Artículo 48º Subrogación

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán reglándose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión;
- b) Motivos de la transmisión;
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.



9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Arturo
Catalina
Alonso
Hescalro
Alonso
M. Inmaculada Arrigo
Alonso
Alonso
Alonso



Anexo II

Grupo Profesional	Categoría Profesional	MODULO A Antigüedad 6%	Trienio	MODULO B Tóxicos 15%	Tóxicos, Penosos y Peligrosos
Licenciado/a asistencial	Jefe/a farmacia	774,90	46,49	879,70	
Licenciado/a asistencial	Médico Jefe de Servicio	858,66	51,52	974,70	146,21
Licenciado/a asistencial	Médico Jefe de Sección	858,66	51,52	974,70	146,21
Licenciado/a asistencial	Médico Especialista	774,90	46,49	892,77	133,92
Licenciado/a asistencial	Médico	774,90	46,49	892,77	133,92
Técnico/a asistencial	Fisioterapeuta	700,98	42,06	795,66	
Técnico/a asistencial	Supervisor/a	750,99	45,06	795,66	119,35
Técnico/a asistencial	Enfermera/o	700,80	42,05	795,66	119,35
Técnico/a no Asistencial	Encargado/a Limpieza	640,17	38,41	628,49	
Técnico/a no Asistencial	Jefe/a Cocina	640,17	38,41	726,84	
Técnico/a no Asistencial	Cocinero/a	563,43	33,81	639,75	
Técnico/a no Asistencial	Jefe/a Mantenimiento	640,17	38,41	679,04	
Técnico/a no Asistencial	Of mantenimiento	598,17	35,89	679,04	
Auxiliar asistencial	Aux.Clin.	521,25	31,28	591,64	88,75
Auxiliar asistencial	Técnico/a de Rayos	667,17	40,03	714,66	107,20
Auxiliar asistencial	Técnico/a de Laboratorio	667,17	40,03	714,66	107,20
Administrativo/a	Jefe/a Sección	802,47	48,15	911,06	
Administrativo/a	Of.Administrativo/a	667,20	40,03	679,04	
Administrativo/a	Aux Administrativo/a	521,25	31,28	591,64	
Administrativo/a	Informático/a	801,90	48,11	911,06	
Celadores/as	Celador/a	521,25	31,28	591,64	88,75
Otro personal no asistencial	Limpiador/a	485,34	29,12	550,84	82,63
Otro personal no asistencial	Ayte Cocina	487,23	29,23	552,97	

Escalera

Escalera

M. I. N. S. Canty del

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Alago
Con Inmaculada
Arroyo



Anexo III

CATEGORIA	DOMINGOS Y FESTIVOS	NOCTURNIDAD	NOCTURNIDAD FESTIVO	FESTIVO ESPECIAL	NOCTURNIDAD FEST ESPECIAL	GUARDIA H/DIA LOCALIZADA	GUARDIA H/NO-CHE-FESTIVO
Técnico Asistencial (DUE)	61,14	41,32	87,33	122,28	174,67	8,75	9,88
TER y TEL	47,97	33,60	68,50	95,93	137,00	6,84	8,61
Auxiliar Asistencial	44,21	29,41	63,16	88,43	126,32	6,55	7,42
Oficial Administrativo	47,97	33,60	68,50	95,93	137,00	0,00	0,00
Auxiliar Administrativo	44,21	29,41	63,16	88,43	126,32	0,00	0,00
Jefe Mantenimiento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,48	9,59
Oficial Mantenimiento	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,35	8,29
Celador	44,21	29,41	63,16	88,43	126,32	0,00	0,00
Limpieza y Cocina	44,21	29,41	63,16	88,43	126,32	(*)	0,00

(*) Limpiador/a de Planta: 50 € de 16-20 horas Domingos y Festivos. Limpiador/a Quirófano 250 € con presencia.

