



## Convenio colectivo para los establecimientos sanitarios de hospitalización clínicas médico-quirúrgicas y de diagnóstico de Gipuzkoa 1999-2000

### *Artículo 1. Ambito.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa y afecta y obliga a todas las empresas y su personal del sector privado de Hospitalización y Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico.

### *Artículo 2. Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años entrando en vigor a todos los efectos el 1.º de enero de 1999 y extenderá su aplicación hasta el 31 de diciembre del año 2000.

### *Artículo 3. Retribuciones.*

Las Tablas Salariales y Módulos Salariales A y B para el año 1999 son las que se fijan en el Anexo I al presente Convenio y se han confeccionado aplicando un incremento del 1,7% a las vigentes en 1998.

Para el año 2000 las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999 se incrementarán en el equivalente al IPC de 1999 más 0,3 puntos.

El Módulo Salarial A será el que figura en el Anexo I y no experimentará ningún incremento durante 1999 ni 2000.

El Módulo Salarial B (Anexo I) se ha confeccionado aplicando un incremento del 1,4% al Módulo Salarial existente en 1998.

Para el año 2000 el Módulo Salarial B vigente a 31 de diciembre de 1999 se incrementará en el equivalente al IPC de 1999.

### *Artículo 4. Cobro de salarios.*

El salario se pagará a fin de mes y en horas de trabajo, respetándose las actuales modalidades de pago establecidas en cada centro de trabajo, salvo acuerdo entre Empresa y trabajadores en otro sentido.

No obstante en caso de cobro por entidad bancaria, ésta será elegida por el trabajador.

Asimismo, de forma no habitual, se podrá cobrar en efectivo metálico hasta el 50% del salario, previa entrega de un talón en Administración.

*Artículo 5. Jornada laboral.*

La jornada laboral para 1999 será de 1.768 horas anuales efectivas de trabajo.

Para el año 2000 la jornada laboral será de 1.754 horas efectivas de trabajo.

*Artículo 6. Horas extraordinarias.*

Como norma general, no se trabajarán horas extras. En cualquier caso, no podrán exceder de las 80 al año. Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, domingos o festivos, se pagarán con un recargo del 75% sobre el salario hora ordinario.

Para el cálculo del salario ordinario se establece como módulo el ajustado a la siguiente fórmula:

$$12 (S+C1+C2+C3) + P$$

SH =

$$(365-D-F-V) \times J$$

Explicación de signos:

SH = Salario hora ordinario.

S = Salario base mensual.

C1 = Complementos personales salariales.

C2 = Otros complementos de puesto de trabajo.

C3 = Otros complementos fijos e invariables de abono mensual.

P = Pagas extraordinarias.

D = Domingos del año.

F = Festividades del año.

V = Vacaciones (días laborables).

J = Jornada diaria: Jornada particular semanal dividido por 6.

#### *Artículo 7. 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, en cuyo caso el trabajador disfrutará de al menos 26 días laborables. En caso de no haber acuerdo, los trabajadores podrán 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 número de trabajadores que disfruten 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 electores de cada período, serán los últimos del siguiente.

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

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.

Las vacaciones se pagarán a salario real, calculado sobre la media percibida en los tres meses anteriores trabajados, que nunca será inferior al Salario-Convenio más el complemento personal de antigüedad.

#### *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 9. 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 trabajados, 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.

*Artículo 10. Período de prueba.*

En lo relativo al período de prueba que necesariamente habrá de pactarse por escrito, se establecen seis meses para los titulados, tres meses para los administrativos y quince días para el resto del personal.

*Artículo 11. Antigüedad.*

Los aumentos por años de servicios, consistirán en trienios del 6% sobre el Módulo Salarial A establecido en el Anexo I y con un tope máximo del 60%. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

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

*Artículo 12. Bajas por enfermedad o accidente.*

Las Empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan a los trabajadores en situación de I.T. 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 aquél 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 trabajador realice fuera de la Empresa y jornada de trabajo. Asimismo se considerarán susceptibles de complemento los accidentes de trabajo «in itinere».

En los casos de I.T. por Enfermedad Común en que haya existido un internamiento sanatorial, excepto en maternidad, las Empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan a los trabajadores por dichos conceptos, hasta el cien por cien 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 I.T. derivada de enfermedad común que legalmente correspondan a los trabajadores, pero únicamente en la primera baja de cada año natural y hasta un tope de 20 días.

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

Aquellos caso de I.T. 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 I.T.

*Artículo 13. Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y plus de especialidad.*

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

- Hemodiálisis.
- Quirófano.
- Radioelectrología.
- Medicina nuclear.
- Resonancia magnética.
- Laboratorio de análisis clínicos y anatomopatológicos.
- Unidades de cuidados intensivos.
- Servicios de enfermedades infecciosas.
- Matronas.
- Lavadero.

La cuantía del complemento, será del 15% sobre el Módulo Salarial B establecido en el Anexo I y para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación del productor al puesto de trabajo en cuestión, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada. Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter de habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada. En el caso de la lavandería, tendrán derecho a dicho plus, únicamente las personas que trabajen directamente en la manipulación de la ropa sucia y durante el tiempo que lo realicen.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación sea continuada; y a estos efectos, se considerará como tal la

dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

*Artículo 14. Complemento de trabajo nocturno.*

Se establece un complemento consistente en el 25% sobre el Módulo Salarial B establecido en el Anexo I.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 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 15. Plus de festivo y domingo.*

Las Empresas abonarán a los trabajadores afectados por el Convenio, que realicen su trabajo en domingos o días festivos, la cantidad de 2.000 pesetas brutas durante el año 1999 y por cada una de las jornadas que coincidan con los días señalados. Durante el año 2000 esta cantidad será de 2.100 pesetas.

*Artículo 16. Seguridad y Salud Laboral.*

I. Los empresarios y los trabajadores 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, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores 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, 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. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los delegados de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el empresario:

—Un presidente.

—El jefe, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

—Un técnico de Seguridad.

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

b) Personal en representación de los trabajadores.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

—De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

—De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

—De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

—De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

—Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los Delegados 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 31/1995) 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 el Empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores 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 el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral 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 31/1995).

a) 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.

b) Proponer al empresario 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.

c) Transmitir a los trabajadores afectados, 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.

d) Requerir al empresario 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.

e) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico 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.

f) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico 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 el empresario, 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.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

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

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

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

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

VII. Las partes asumen íntegramente el Acuerdo Interconfederal sobre Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales de la CAPV y publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* del 27-01-1998.

#### *Artículo 17. Maternidad y lactancia.*

Toda mujer trabajadora tendrá derecho en caso de alumbramiento a una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los trabajadores con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho por lactancia a una hora de descanso en cada jornada laboral, que podrán disfrutar a su elección en dos fracciones de treinta minutos mientras dure el citado período. Voluntariamente podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada de una hora y con la misma finalidad.

El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria no superior a tres años, desde que termine el descanso voluntario por maternidad.

#### *Artículo 18. Protección de la maternidad. (Artículo 26 Ley 31/1995).*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### *Artículo 19. Ropa y calzado.*

Las Empresas asegurarán los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los productores, que serán renovados en el período máximo de un año, o individualmente, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

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

#### *Artículo 20. Permisos.*

—Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a que se le 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, nietos y abuelos: 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 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 y hermanos: 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) Los trabajadores que trabajen 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, aquéllos debidamente justificados que impliquen ausencia en el trabajo para el cumplimiento de atenciones

familiares con parientes hasta el 4.º 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 trabajador, 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, nietos y abuelos del otro conviviente.

—Permisos no retribuidos.

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

1. Hayan transcurrido al menos 12 meses desde el último disfrutado.
2. No coincidan de baja laboral, por cualquier motivo, más de un 2% de trabajadores adscritos a la misma área de trabajo.
3. Que el motivo para solicitar el permiso en ningún caso sea para realizar otras actividades laborales en otro centro sanitario.

*Artículo 21. Excedencia voluntaria.*

Es la que se declara a petición del interesado. 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 un año y máxima de cinco.

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 solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho al puesto

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

La Empresa podrá cubrir la vacante del excedente con un trabajador interino.

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

#### *Artículo 22. 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 23. Ceses.*

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.

#### *Artículo 24. Manutención y alojamiento.*

Las Empresas podrán descontar en concepto de salario en especie por manutención y alojamiento, y mediante acuerdo previo entre ambas partes, una cantidad que no podrá exceder en ningún caso del 20% del Salario de Convenio, en el caso de hospedaje completo; del 15% cuando se trate de manutención completa; del 7% si se realiza en el centro una sola comida; del 5% si es desayuno y del 10% si es alojamiento (cama). El personal de cocina tendrá derecho a manutención independientemente del salario que le corresponda, sin detrimento ni absorción del mismo.

En ningún caso, los descuentos realizados por los conceptos mencionados, podrán restringir el salario del trabajador hasta menos del salario mínimo interprofesional.

En caso de guardias u otro tipo de eventualidades, de carácter excepcional, surgidas por necesidades del Centro, en que los trabajadores deban

permanecer necesariamente en el lugar de trabajo, no se efectuarán los descuentos correspondientes a la manutención o alojamiento.

#### *Artículo 25. Anticipios reintegrables.*

1. En las Empresas con un censo laboral mínimo de 75 trabajadores fijos, 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.

2. Asimismo, en empresas con el mismo censo laboral y también a discreción de su Dirección, se podrán conceder al personal en activo anticipos reintegrables extraordinarios por un importe máximo del 100% de su haber anual, y un plazo máximo de cinco años de amortización, siempre que, a juicio de la empresa se justifique:

a) Que el Comité de Empresa esté conforme con la necesidad.

b) Que no tenga otro anticipo sin devolución.

Las empresas procurarán conceder dichos anticipos en todos los casos posibles, dependiendo dicha concesión de su número y las necesidades del trabajador.

La petición del anticipo habrá de hacerse en modelo normalizado y el solicitante ha de renunciar por escrito a toda excedencia o cese durante el plazo de su amortización, salvo que garantice indubitadamente su reintegro.

3. Las Empresas con más de 200 empleados, podrán conceder préstamos de interés social al personal para la adquisición de su propia vivienda.

#### *Artículo 26. Bilingüismo.*

Todas las notas y avisos de la Dirección se redactarán en castellano y euskera. Las Empresas facilitarán individualmente o de forma mancomunada los medios para la impartición de clases de euskera, a petición y con asistencia de un mínimo de 15 trabajadores y fuera de horas de trabajo. Podrán acumularse los alumnos de distintos centros de trabajo cuyo número de solicitantes no alcance el número de 15, corriendo los gastos para cada centro de forma proporcional al número de sus trabajadores que se incorporen al curso.

#### *Artículo 27. 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, las Empresas complementarán las percepciones legales a que tuvieran derecho dichos trabajadores hasta la retribución que vinieran percibiendo en el puesto de trabajo que desempeñaron anteriormente.

#### *Artículo 28. Indemnizaciones.*

Las Empresas contratarán 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: 665.000 pesetas.
- b) Por fallecimiento causado por accidente laboral o no laboral: 1.330.000 pesetas.
- c) Por invalidez permanente derivada de accidente laboral o no laboral y dependiente de su grado, hasta el máximo de: 3.985.000 pesetas.
- d) Por fallecimiento causado por accidente de circulación: 1.990.000 pesetas.

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, serán del 50%, 75% y 100% respectivamente, del importe señalado en dicho párrafo. En caso de Gran Invalidez también será del 100% del citado importe.

Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa, delegado o cualquier trabajador que lo solicite, una copia de las condiciones del seguro a que hace referencia el presente artículo.

Para tener derecho a estas indemnizaciones, los trabajadores deberán acreditar una antigüedad mínima en la Empresa de un mes.

No tendrán derecho a esta indemnización los trabajadores 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 Boletín Oficial de Gipuzkoa.

#### *Artículo 29. Jubilaciones.*

Mientras se mantenga el actual tope de edad de jubilación, los trabajadores que, contando con 25 años de antigüedad en la Empresa, optaran por jubilarse voluntariamente, recibirán un incentivo de jubilación, de acuerdo con la siguiente tabla:

- a) A los 65 años de edad, 2 mensualidades de salario real.

b) A los 64 años de edad, 2,5 mensualidades de salario real.

c) A los 63 años de edad, 3 mensualidades de salario real.

d) Menos de 63 años de edad, 4 mensualidades de salario real.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, según las disposiciones legales vigentes.

No obstante lo establecido, aquellos trabajadores que se acojan a sistemas de jubilación anticipada incentivada por la empresa (contratos de sustitución o de relevo), no podrán acogerse a las compensaciones señaladas.

#### *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 31. Dietas.*

Por este concepto, se establecen las siguientes cantidades para el año 1999:

a) Dieta completa: 5.992 pesetas.

b) Desayuno: 281 pesetas.

c) Comida: 1.787 pesetas.

d) Cena: 1.403 pesetas.

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 42,35 pesetas.

Para el año 2000 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC de 1999 + 0,3 puntos.

#### *Artículo 32. 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 33. 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 34. Indemnizaciones en contratos temporales.*

El personal eventual y contratado por tiempo cierto, salvo aquéllos 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.

### *Artículo 35. Descripción de categorías.*

#### 1. Ayudante de piso.

Desempeña las funciones señaladas por el personal de limpieza, y que, además colabora en la preparación del servicio, reparto, recogida de comida y limpieza del servicio.

#### 2. Primer encargado de cafetería.

Tiene como misión principal velar por la buena marcha del servicio de mostrador y sala, del cual es jefe y poseerá conocimientos amplios de todo cuanto se expende al público en el establecimiento, cuidará de la disciplina y buen servicio de todo el personal a su cargo.

Tendrá práctica en el manejo de toda cuanta maquinaria o aparatos se encuentren en el establecimiento, así como de su perfecta limpieza, orden y exactitud del cálculo mental para la valoración rápida de sus servicios.

Mantendrá al corriente a la dirección de la buena marcha del establecimiento del cual es responsable.

### 3. Segundo encargado de cafetería.

Poseerá conocimientos similares a los del encargado, del cual es auxiliar, y le sustituirá en sus ausencias.

### 4. Dependiente de cafetería.

Su cometido será servir a los clientes tanto en la sala como en el mostrador y demás dependencias del centro. Deberá conocer y manejar todos los útiles de trabajo.

### 5. Ayudante de cafetería.

Será su misión la de ayudar a los dependientes y atender al mostrador, sala y otras dependencias del centro, estando obligado a ejecutar cuantas órdenes reciba relativas al servicio.

### 6. Aprendices.

Son los trabajadores que se inician en su formación para obtener una categoría profesional determinada, al propio tiempo que realizan el trabajo en la forma condicionada a tal formación.

### 7. Auxiliar de caja.

Es quien se encarga de efectuar los cobros de cuantos servicios se presten en el establecimiento.

### *Artículo 36. Equiparación de categorías.*

Con el fin de adecuar al máximo las categorías existentes en el Convenio de 22-10-73 a las que disponía la derogada Ordenanza Laboral, se establece la siguiente:

### TABLA DE EQUIPARACION DE CATEGORIAS

#### *Categorías Convenio 1973 Categorías por Ordenanza*

—Personal Técnico:

Director Técnico    Director Médico

Jefe de Personal    Jefe de Enfermería

Jefe de A.T.S.        Jefe de Enfermería

Subjefe de A.T.S. Subjefe de Enfermería

—Personal subalterno sanitario:

Mozo sanit. de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Auxiliar sanitario

Cuidador de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Auxiliar sanitario

Ayudante sanit. de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Ayudante sanitario

Encargado de cuidadores Encargado

Cuidadores (sanatorio psiquiátrico) Cuidador psiquiátrico

—Personal administrativo:

Oficial administrativo de 1.<sup>a</sup> Jefe de Negociado

Oficial administrativo de 2.<sup>a</sup> Oficial administrativo

—Personal subalterno:

Ordenanza de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Ordenanza

Portero de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Portero

—Personal de cocina, comedor y pisos:

Jefe de comedor y cocina Jefe de cocina

Cocinero de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Cocinero

Panadero y repostero Cocinero

Cafetero Ayudante de cocina

Ayudante Ayudante de cocina

Mozo de habitaciones Camarero

—Profesionales de oficio:

Conductor de ambul. y vehíc. Conductor de Primera  
con permiso C., D. y E.

Conductores Conductor de Segunda

Oficiales de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> Categoría de su oficio

correspondiente

Hortelano    Jardinero

—Especialistas y peones:

Sub-encargado    Encargado

Los mozos sanitarios, cuidadores o ayudantes sanitarios que realizaran funciones que establece el apartado 3.8 del anexo 1 de la Ordenanza Laboral referente a Auxiliares Sanitarios especializados pasarán a la categoría de auxiliar sanitario especializado.

*Artículo 37. Contratos eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13,5 meses, en un período de 18 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información de los contratos de duración determinada celebrados en dicho periodo.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

*Artículo 38. 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 39. Suspensión relación laboral por privación de libertad.*

El trabajador en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de similar categoría sin derecho a retribución alguna mientras no exista sentencia condenatoria.

*Artículo 40. 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 41. Delegado de las Secciones Sindicales.*

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

Dicho Delegado, 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.

<i>Plantilla de la empresa</i>	<i>Afiliación</i>	<i>Horas/mes</i>
--------------------------------	-------------------	------------------

25 a 100	30%	10
----------	-----	----

101 a 250	15%	15
-----------	-----	----

251 a 500	12%	15
-----------	-----	----

*Artículo 42. 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 tablones que a tal efecto, deberán establecerse por la Empresa en sus dependencias y en los lugares que garanticen un adecuado acceso de todos los trabajadores. De todas las

comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

*Artículo 43. Derechos y garantías del Comité de Empresa y delegados del personal.*

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, 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 Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros incluido el Delegado 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 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.

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

d) No ser sancionados por su actuación como miembro del Comité o Delegados.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

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

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de los Delegados de 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 o Delegados 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 44. Asambleas.*

El personal tendrá derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa. Asimismo, podrán disponer además de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, de un máximo de 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.

La convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa, o de los Delegados de personal, a iniciativa propia o a propuesta del Delegado de una sección sindical.

#### *Artículo 45. 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.

*Artículo 46. 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 en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad. Se mantendrán estrictamente «ad personam» aquéllas que individualmente mejoren a algún productor.

*Artículo 47. Denuncia.*

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes, siempre que ello se haga mediante comunicación escrita, con un mes de antelación, a cualquiera de las Centrales Sindicales que lo han negociado, si la iniciativa parte de las Empresas o ante la Asociación de Empresarios si la denuncia parte de dichas Centrales Sindicales.

*Artículo 48. Cláusula de inaplicación salarial.*

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio, o su revisión en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

#### *Artículo 49. Comisión Mixta de Convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 5 representantes de los trabajadores (3 ELA-STV y 2 LAB) y 5 representantes de los empresarios (ADEGI), 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 el art. 42 del presente Convenio, serán solventadas por medio del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO II, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

Se faculta a dicha Comisión para que realice durante la vigencia de este Convenio aquellos estudios necesarios en cuanto a equiparación de categorías, clasificación profesional y régimen disciplinario, para que dichas materias puedan ser presentadas a la Mesa Negociadora al objeto de ser aprobadas e incluidas en el texto del Convenio.

#### *Disposición Adicional Primera. Formación Continua.*

A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, distribuida la representación sindical de la siguiente manera: ELA-STV con un 82% y LAB con un 18% de representatividad.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la formación continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las Empresas se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, al objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán, asimismo, las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de los mismos.

*Disposición Adicional Segunda. GEROA.*

Se encomienda a la Comisión Mixta del Convenio la realización de los estudios pertinentes para la incorporación del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria GEROA. Dichos estudios se aportarán a la Mesa Negociadora del Convenio en la negociación del siguiente Convenio.

*I. eranskina /ANEXO I*

*Hitzarmeneko alok. A alok. moduloa      B alok. moduloa*

*Hilean Urteko alok. Antzintasuna      Plusak eta Gauek.*

*Salario Convenio      Módulo Salarial A      Módulo Salarial B*

*Mes      Salario Año      Antigüedad      Pluses y Noctur.*

*A Taldea: Zuzendaritzako langileak / Grupo A: Personal directivo.*

Zuzendari medikoa / Director médico	232.529	3.255.406	175.712
	189.078		

Zuzendari administraria / Director administrativo	232.529	3.255.406
	175.712      189.078	

Zuzendariorde medikoa / Subdirector médico	198.982	2.785.748
	150.363      161.800	

Zuzendariorde administraria / Subdirector administrativo	198.982
	2.785.748      150.363      161.800

*B Taldea: Osasun arloko langileak / Grupo B: Personal sanitario.*

—Goi mailako titulua / Título superior.

Departamentuko mediku burua / Médico jefe de departamento 197.576  
2.766.064 149.302 160.659

Zerbitzuetako mediku burua / Médico jefe de servicios 192.196  
2.690.744 145.237 156.285

Klinikako mediku burua / Médico jefe de clínica 179.034 2.506.476  
135.287 145.578

Mediku adjuntua / Médico adjunto 170.621 2.388.694 128.932  
138.739

Barneko medikua eta egoiliarra (egoiliarren oinarrizko soldata, %10etik  
gora izango da urtean) / Médico interno y residente (los residentes  
tendrán un salario-base superior en un 10% año) 158.074 2.213.036  
119.451 128.537

Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos, odontólogos 170.621  
2.388.694 128.932 138.739

—Titulu ertainekoak / Título de grado medio.

Erizain burua eta langile burua / Jefe de enfermeras y jefe de personal  
198.255 2.775.570 149.814 161.209

Erizaintzako buruordea / Subjefe de enfermería 192.196 2.690.744  
145.237 156.285

Erizaintzako ikuskaria / Supervisor de enfermería 165.358 2.315.012  
124.954 134.458

OLT erizainak eta praktikanteak / A.T. S. enfermeras y practicantes  
154.345 2.160.830 116.635 125.507

OLT fisioterapeutak / A.T. S. fisioterapeutas 189.061 2.646.854  
142.867 153.733

OLT emaginak / A.T.S. matronas 158.497 2.218.958 119.770  
128.880

Terapia okupazionala / Terapia ocupacional 123.755 1.732.570  
93.519 100.632

—Titulurik gabeak / No titulados.

Logofoniako maisua / Maestro de logofonía 123.755 1.732.570  
93.519 100.632

Gorren maisua / Maestro de sordos	123.755	1.732.570	93.519
100.632			
Logofoniako monitorea / Monitor de logofonía		121.096	1.695.344
91.506	98.467		
Gorren monitorea / Monitor de sordos	121.096	1.695.344	91.506
98.467			
Monitore okupazionala / Monitor ocupacional		121.096	1.695.344
91.506	98.467		
Okupazio fisikoko monitorea / Monitor de ocupación física			121.096
1.695.344	91.506	98.467	
Osasun laguntzailea / Auxiliar sanitario	114.769	1.606.766	
86.730	93.327		
Osasun laguntzaile espezializatua / Auxiliar sanitario especializado			
114.769	1.606.766	86.730	93.327
Puerikultorea / Puericultoras	114.769	1.606.766	86.730
93.327			
Klinika laguntzailea / Auxiliar de clínica	114.769	1.606.766	
86.730	93.327		
Psikiatria laguntzailea / Cuidador de psiquiatría	114.769	1.606.766	
86.730	93.327		
Osasun laguntzailea / Ayudante sanitaria	114.769	1.606.766	
86.730	93.327		

*C Taldea: Osasun arloaz kanpoko langile teknikariak*  
*Grupo C: Personal técnico no sanitario.*

—Goi mailako tituluduna / Titulado superior.

Letratua / Letrado o asesor jurídico	170.621	2.388.694	128.932
138.739			
Arkitektoa / Arquitecto	170.621	2.388.694	128.932
			138.739
Injeneroa / Ingeniero	170.621	2.388.694	128.932
			138.739
Fisikaria / Físico	170.621	2.388.694	128.932
			138.739
Kimikaria / Químico	170.621	2.388.694	128.932
			138.739

Ekonomilaria / Economista	170.621	2.388.694	128.932
138.739			

*Hitzarmeneko alok. A alok. moduloa B alok. moduloa*

*Hilean Urteko alok. Antzinasuna Plusak eta Gauek.*

*Salario Convenio Módulo Salarial A Módulo Salarial B*

*Mes Salario Año Antigüedad Pluses y Noctur.*

—Maila ertaineko tituludunak / Titulado grado medio.

Merkatari tituluduna / Titulado mercantil	154.345	2.160.830	
116.635 125.507			

Injinero teknikoa / Ingeniero técnico	154.345	2.160.830	116.635
125.507			

Maisu nazionala / Maestro nacional	154.345	2.160.830	116.635
125.507			

Gizarte graduatua / Graduado social	154.345	2.160.830	116.635
125.507			

Gizarte laguntzailea / Asistente social	154.345	2.160.830	116.635
125.507			

Heziketa fisikoko irakaslea / Profesor de educación física	154.345		
2.160.830 116.635 125.507			

*D Taldea: Administrariak / Grupo D: Personal administrativo.*

Administraria / Administrador	199.018	2.786.252	150.390
161.830			

Sekzio burua / Jefe de sección	176.690	2.473.660	133.519
143.675			

Bulego burua / Jefe de negociado	158.832	2.223.648	120.024
129.153			

Administrari ofiziala / Oficial administrativo	146.910	2.056.740	
111.014 119.458			

Administrari laguntzailea / Auxiliar administrativo	114.769	1.606.766	
86.730 93.327			

*E Taldea: Menpekoak / Grupo E: Personal subalterno.*

Etkezaina / Conserje	128.788	1.803.032	97.319	104.721
Mandataria 7 Ordenanza	122.501	1.715.014	92.570	99.610
Atezaina / Portero	122.501	1.715.014	92.570	99.610
Gaueko jagolea / Vigilante nocturno	122.501	1.715.014	92.570	99.610

*F Taldea: Zerbitzu orok. langil. / Grupo F: Personal servicio general.*

Sukalde burua / Jefe de cocina	140.955	1.973.370	106.512	114.614
Sukaldaria / Cocinero	124.058	1.736.812	93.745	100.875
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante de cocina	81.070	87.236	107.282	1.501.948
Pintxea / Pinche de cocina	103.587	1.450.218	78.276	84.231
Zerbitzariak / Camareros	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Ontzi-garbitzaileak / Fregadores	86.895	106.862	1.496.068	80.753
Biltegi, garbitegi edo lisaketa arduraduna edo burua / Encargado o jefe de almacén, lavadero, plancha	121.956	1.707.384	92.158	99.168
Telefonista / Telefonista	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Ebakitzaileak / Cortadores	86.895	106.862	1.496.068	80.753
Jostundegiko langileak / Personal de costura	80.753	86.895	106.862	1.496.068
Lisatzaileak / Planchadores	86.895	106.862	1.496.068	80.753
Arropa garbitzaileak / Lavanderas	86.895	106.862	1.496.068	80.753
Garbitzaileak / Personal de limpieza	86.895	106.862	1.496.068	80.753
Solairuko laguntzailea / Ayudante de piso	80.753	86.895	106.862	1.496.068

Kafetegiko lehen arduraduna / Primer encargado de cafetería	140.955			
	1.973.370	106.513	114.615	
Kafetegiko bigarren arduraduna / Segundo encargado de cafetería				
	124.058	1.736.812	93.745	100.875
Kafetegiko saltzailea / Dependiente de cafetería	114.769			1.606.766
	86.730	93.327		
Kafetegiko laguntzailea / Ayudante de cafetería	106.862			1.496.068
	80.753	86.895		
Kaxako laguntzailea / Auxiliar de caja	114.769			1.606.766
	93.327			86.730
<i>G Taldea: Bestelako ofizioak / Grupo G: Oficios varios.</i>				
Tailer burua / Jefe de taller	140.955	1.973.370		106.513
	114.615			
Mantenimenduko ofiziala / Oficial de mantenimiento				131.717
	1.844.038	99.532	107.103	
Elektrikaria / Electricista	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Berogailu-teknikaria / Calefactor	131.717	1.844.038		99.532
	107.103			
Iturgina / Fontanero	131.717	1.844.038	99.532	107.103
1. mailako gidari espezialista / Conductor de 1. <sup>a</sup> especialista				131.717
	1.844.038	99.532	107.103	
2. mailako gidaria / Conductor de 2. <sup>a</sup>	126.357			1.768.998
	102.750			95.486
Igeltsaria / Albañil	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Zurgina / Carpintero	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Pintorea / Pintor	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Lorazaina / Jardinero	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Ileapaintzailea edo bizargina / Peluquero o barbero				114.769
	1.606.766	86.730	93.327	
Ikuztegiko makinaria / Maquinista de lavadero				131.717
	99.532	107.103		1.844.038

Lanbide hauetako laguntzaileak / Ayudantes de estos oficios 113.396  
1.587.544 85.690 92.208

Peoia / Peón 103.587 1.450.218 78.276 84.231

Izangaiak, pintxeak eta mandatariak, eta garbitzaile laguntzaileak /  
Aspirantes, pinches y botones y ayudantes de limpieza 84.395  
1.181.530 63.774 68.624