

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

2684

RESOLUCIÓN del Director de Trabajo y Seguridad Social del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo para las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza para los años 2011-2017.

ANTECEDENTES

Primero.– El día 16 de marzo de 2015, se ha presentado en Regcon, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 24 de marzo de 2015, se requirió de subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentada en Regcon el 15 de abril de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 11.i) del Decreto 19/2013, de 9 de abril (BOPV de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de mayo de 2015.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
JOSÉ JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DE SECTOR PARA LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE OSAKIDETZA

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal que presta servicios en las Empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud en los tres territorios históricos; Bizkaia, Araba y Gipuzkoa.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo personal de las empresas concesionarias para con los centros de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Artículo 3.– Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del 2011 hasta el 31 de diciembre de 2017, con las excepciones de temporalidad y efectividad que en su caso se determinan, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio, que en su caso pueda venir a suscribirse.

El Convenio se entenderá automáticamente denunciado con una antelación de tres meses de la finalización del mismo.

Las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin llegarse a un acuerdo para la renovación del nuevo convenio, se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (PRECO II) de Conciliación o Mediación.

El Arbitraje tendrá carácter de voluntario y solo se establecerá si las partes acuerdan someterse al mismo.

Artículo 4.– Carácter e interpretación del Convenio.

El Convenio tiene carácter de necesario, completo, e indivisible, con la finalidad de conseguir una regulación unitaria para el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado, desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.– Interpretación sistemática e integrativa.

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el Convenio, deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas, oscuridades o ambigüedades que pueda contener, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Artículo 6.– Aplicación.

Las partes signatarias se comprometen a la aplicación directa del Convenio. Las presentes disposiciones se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras, y en todo lo no previsto será de aplicación supletoria la correspondiente normativa vigente.

Artículo 7.– Conflictividad colectiva.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía de diálogo antes de adoptar las medidas disciplinarias o actitudes conflictivas colectivas, sin perjuicio de las medidas de consenso que a través de la Comisión Paritaria puedan concretarse en cada momento.

Artículo 8.– Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por la representación de las Empresas y de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio estará compuesta por un representante de cada central sindical firmante del convenio y por el mismo número de representantes de las empresas que más personal tenga en los centros adjudicados del servicio de limpieza de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Funciones de la Comisión Mixta: la Comisión Mixta tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del texto del Convenio y su aplicación práctica.

b) En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria con relación a la cuestión sometida a interpretación, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión o conflicto colectivo, en el plazo máximo de 15 días se designará el correspondiente mediador o conciliador.

La persona u Organismo encargado de la conciliación y/o mediación serán designados por Convenio de las partes.

c) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.

d) Denuncia del incumplimiento del Convenio.

e) Determinará el proceso de solicitudes de reconocimiento de niveles del desarrollo profesional, en los plazos y condiciones acordados por Osakidetza-Servicio vasco de salud en cada convocatoria para su personal, dando conocimiento del acuerdo a la Comisión Técnica de Evaluación del desarrollo profesional para que proceda acorde a las competencias que le concede el presente Convenio.

f) Designará el árbitro, de entre los que facilite la Dirección de Servicios Centrales de Osakidetza, que emita el laudo arbitral sobre las reclamaciones a las resoluciones definitivas de nivel de desarrollo profesional dictaminadas por la Comisión Técnica de Evaluación del desarrollo profesional. De no alcanzarse acuerdo en la designación del árbitro, será el propio organismo de Osakidetza quien lo determine.

g) Cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio y aquéllas otras que puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones posteriores a su publicación.

h) Emisión de informes previos con relación a las medidas que repercutan en las condiciones de trabajo, retribuciones y jornada del personal, como consecuencia del establecimiento por parte

de las empresas concesionarias de objetivos e indicadores tendentes a mejorar la calidad del servicio y el trato a ofrecer a los usuarios.

i) Emisión de informes previos en relación a materias que por expresa denuncia tanto colectiva como individualmente pudiesen suponer una mejora al convenio.

La convocatoria de la Comisión Paritaria se solicitará por escrito por cualquiera de los integrantes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, debiendo concretar de forma precisa y detallada los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes.

El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

La Comisión Paritaria fijará el sistema de funcionamiento en la primera reunión que se convoque al efecto.

Esta Comisión tendrá una periodicidad en sus reuniones a título orientativo de carácter trimestral.

La Comisión Mixta recibirá consultas y reclamaciones que se formulen por escrito respecto a las cuestiones de su competencia por medio de los dos procedimientos siguientes:

- a) Por medio de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.
- b) A través de la Dirección de Recursos Humanos de las empresas.

Los acuerdos adoptados serán vinculantes entre las partes signatarias de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a las condiciones establecidas en el Convenio, cuya resolución, con carácter general deberá realizarse en el plazo de un mes.

Dependientes de la Comisión Paritaria se podrán crear cuantos grupos de trabajo se estimen convenientes y que afecten a temas coyunturales y concretos, finalizando su actuación con la presentación del correspondiente informe a la citada Comisión.

Todos los acuerdos alcanzados en la Comisión paritaria serán vinculantes para ambas partes.

Una vez agotada la vía de la Comisión Mixta Paritaria ambas partes se comprometen a llevar el conflicto laboral objeto de desacuerdo, en especial los colectivos al PRECO (Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales).

En relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, las partes firmantes del convenio entienden que únicamente se podrá iniciar procedimiento de inaplicación de lo pactado, en los casos y según lo estipulado en la disposición adicional primera de presente convenio.

Artículo 9.— Igualdad de oportunidades.

Las empresas se comprometen a trabajar en la igualdad de oportunidades para ello realizarán el seguimiento de todas las cuestiones y/o problemática de género, lenguaje, etc.

Entre los objetivos de las empresas se encontrará el evitar la existencia de discriminaciones y la falta de igualdad de oportunidades entre los y las trabajadores/as de las empresas concesionarias, impulsando y garantizando medidas concretas y efectivas a este fin.

TÍTULO I

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Artículo 10.– Euskaldunización y alfabetización.

Se adopta el compromiso de avanzar en el proceso de euskaldunización, en aras a posibilitar un servicio de calidad, respetando los derechos lingüísticos de la población.

Artículo 11.– Cursos de euskera.

Se adquiere el compromiso de potenciar el conocimiento y uso del euskera; para ello las empresas realizarán cursillos de euskera en los centros de trabajo a los cuales podrán acudir los trabajadores de dicha empresa en el centro. Dichos cursillos serán de carácter voluntario.

Se insertará dentro de lo posible el uso bilingüe en las comunicaciones, nóminas, etc.

TÍTULO II

DERECHOS SOCIALES

Artículo 12.– Ropa de trabajo.

Las Empresas proporcionaran al personal ropa de trabajo y calzado adecuado según las disposiciones existentes, con la supervisión de los Comités de Prevención y Salud Laboral, siendo obligatorio su uso conforme a las citadas instrucciones. Se proporcionará con la periodicidad que según la prenda se detalla, reponiéndose en caso de deterioro mediante la entrega de la prenda deteriorada.

Como criterio general se entregará dos equipos compuestos por; casaca, pantalón, calzado, calcetines y chaqueta para mujeres y de pantalón, camisa, calzado, calcetines y chaqueta para hombres, siendo adecuados a las tallas de las personas, así como los guantes necesarios, estando obligadas/os las/los trabajadoras/es a devolver la ropa usada.

Se mantendrá el lavado de la ropa laboral en los centros donde se viene efectuando a la firma de este convenio y se realizarán las gestiones oportunas en los centros donde no se efectúa dicha actividad para ver la viabilidad de poder efectuarlo en dichos centros.

En los casos especiales, como estar a la intemperie o sitios de humedad, se proveerá a las/los trabajadoras/es de ropa y/o calzado adecuado. Asimismo, las Empresas proporcionarán el material de protección individual que en cada caso se requiera.

La reposición anual de ropa de trabajo se efectuará, la primera en abril y la segunda en octubre.

Artículo 13.– Anticipos.

El personal en activo, tendrá derecho a la concesión de anticipos ordinarios sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, más la parte proporcional devengada de Paga Extraordinaria, siempre y cuando no se prevea la finalización de la relación contractual antes de fin de mes. Dicho anticipo deberá ser compensado en la nómina correspondiente al mes solicitado, con excepción de aquellos anticipos concedidos tras el cierre mensual de la nómina, en cuyo caso serán compensados en la nómina correspondiente al mes siguiente.

Asimismo, para aquellas personas a las que se les practique cualquier tipo de retención mensual, la cuantía máxima del anticipo mensual será igual al 100% del salario líquido mensual menos la retención anteriormente señalada.

Artículo 14.– Adelantos de nómina.

El personal fijo, incluido en el ámbito de este Convenio, tendrá derecho a un adelanto de nómina, con arreglo a la normativa que a continuación se expone:

Se considera adelanto de nómina el que se refiere al abono de cantidades a cargo de retribuciones correspondientes a un trabajo no efectuado.

1.– El importe máximo de los adelantos de nómina a conceder será de 4.500 euros. Para ello será necesario que concorra alguna de las circunstancias calificadas como necesidad urgente en el apartado cuarto. No obstante, en los supuestos e), f), g), h) i), j), k), l) y m) previstos en el citado apartado, el importe a conceder vendrá determinado, dentro del límite máximo señalado, por la cuantía que figure en los justificantes de gastos que, como documentos acreditativos de la necesidad urgente, deberá adjuntar a su solicitud el/la peticionario/a.

2.– El plazo máximo de reintegro se estipulará en función del periodo que reste a la empresa de finalización de la concesión del servicio. Estos adelantos de nómina no devengarán interés alguno.

3.– No podrá concederse ningún nuevo adelanto de nómina mientras no se tuvieran liquidados los compromisos de igual índole adquiridos con anterioridad. Asimismo, deberá transcurrir un período mínimo de seis meses entre la cancelación de un adelanto de nómina y la solicitud de concesión de otro. No obstante, las causas contempladas en los apartados f) y g) serán incompatibles entre sí y otorgarán derecho a la concesión de un solo adelanto de nómina durante un período de diez años. Respecto al supuesto relativo a adquisición de vehículo no cabrá conceder nuevo adelanto por igual motivo hasta tanto no transcurran 5 años desde la concesión del anterior.

Cualquier cambio en la situación administrativa de los beneficiarios y beneficiarias de los adelantos de nómina que motive la baja en nómina, requerirá el previo reintegro en su totalidad del adelanto de nómina concedido, pudiendo la empresa ejercer las medidas disciplinarias y/o judiciales oportunas para exigir el reintegro pendiente de devolución.

No se concederán excedencias voluntarias a beneficiarios/as de adelantos de nómina, en tanto en cuanto no haya sido reintegrado en su totalidad.

4.– Necesidades urgentes.– Tendrán dicha consideración las derivadas de:

a) Matrimonio o inicio de convivencia estable en pareja acreditada mediante certificado de la persona solicitante.

b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio de la persona solicitante.

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas.

d) Nacimiento de hijos o hijas, o supuestos de adopción y acogimiento.

e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del o de la solicitante o de su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas, o de menores que tuviera en acogimiento.

f) Adquisición de la vivienda habitual y amortización de créditos bancarios, con ocasión de adquisición de vivienda habitual. En este supuesto el importe del adelanto de nómina podrá ascender

hasta 9.700 euros, siendo el plazo máximo de reintegro el que se estipulará en función del periodo que reste a la empresa de finalización de la concesión del servicio, siendo como máximo de 12 mensualidades.

- g) Realización de obras necesarias e imprescindibles para la conservación de la vivienda habitual.
- h) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- i) Adquisición de mobiliario para vivienda habitual.
- j) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales, por parte de la persona solicitante, su cónyuge, compañero o compañera, hijos o hijas o personas a su cargo.
- k) Adquisición de vehículo.
- l) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

5.– Tramitación.– El plazo máximo para la presentación de solicitudes de adelantos de nómina será de dos meses a partir de la fecha del hecho causante. No obstante, en supuestos excepcionales, podrán ser aceptadas solicitudes fechadas durante el mes anterior a la fecha del hecho causante si van acompañadas del compromiso de presentar la acreditación documental correspondiente en el plazo de dos meses contados a partir de la concesión del adelanto de nómina. El incumplimiento de dicho compromiso acarreará la cancelación inmediata del adelanto de nómina.

Las solicitudes de adelantos de nómina deberán dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa a la que pertenezca el/la solicitante, la cual a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá hacer constar en las mismas la fecha de recepción. Asimismo la Dirección de Recursos Humanos de la empresa deberá emitir informe final sobre la resolución de las solicitudes.

Artículo 15.– Póliza de seguro de accidentes personales, responsabilidad civil y vida.

El personal sujeto al ámbito de este Convenio se encuentra cubierto por la póliza general suscrita por la empresa.

Los importes vigentes de las pólizas suscritas son los siguientes:

1.– Póliza de Accidentes, conforme a los siguientes capitales:

Muerte: 30.000 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 30.000 euros.

Invalidez Permanente Total: 30.000 euros.

Invalidez Permanente Parcial: hasta 30.000 euros, según baremo.

2.– El personal incluido en el ámbito del presente Convenio se encuentra asimismo cubierto por la póliza de responsabilidad civil suscrita por la empresa. La cobertura de esta póliza está limitada a los daños causados a terceros y cuando los daños producidos sean consecuencia de una responsabilidad profesional de empleados/as de la Empresa.

3.– Por último, el personal incluido en el ámbito personal del Convenio se encuentra cubierto por una póliza de Seguro de Vida e Invalidez Permanente Absoluta, hasta una cobertura total de 30.000 euros.

Dichas pólizas se adecuarán en todo caso conforme a las actualizaciones que se puedan venir a realizar en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma, cuyos importes se harán públicos para su conocimiento general.

La obligación de la Empresa se limita única y exclusivamente a suscribir la póliza y a abonar la prima correspondiente, sin que le afecten las cláusulas que puedan existir en la póliza.

Artículo 16.— Ayuda por estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto desempeñado.

Al personal que asista a cursos impartidos en centros oficiales u homologados, con el fin de ampliar o perfeccionar su capacidad profesional, siempre que por la Dirección de la Empresa correspondiente se considere que los mismos tienen relación con la función o puesto que desempeñan, se le abonará el importe de la matrícula, previa presentación del pago de la misma, para lo cual deberán presentar su solicitud debidamente acreditada con una antelación mínima de 15 días, que será autorizada, en su caso, por la Dirección Gerencia de la Empresa correspondiente en el plazo de diez días siguientes a la solicitud.

En aquellos casos en que la asistencia a cursos lo sea a instancia de la empresa, la totalidad del tiempo dedicado a los mismos será computado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17.— Jubilación y primas por jubilación voluntaria.

La jubilación del personal a los que les es de aplicación el presente Convenio se producirá en los términos establecidos en la normativa vigente.

El personal de las empresas concesionarias de limpieza que tenga cotizado al Régimen General de la S. Social antes del 1 de enero de 1967, tendrá derecho a una prima por jubilación voluntaria, compensatoria de la minoración que ello comporta en sus prestaciones pasivas, cuya cuantía se establece conforme a la siguiente escala y siempre dependiendo del tiempo que reste para la finalización del contrato:

Edad: N.º mensualidades.

60 años: 20 mensualidades del Salario base.

61 años: 6 mensualidades del Salario base.

62 años: 12 mensualidades del Salario base.

63 años: 6 mensualidades del Salario base.

A los efectos de determinar el número de mensualidades de retribución que, conforme a la presente escala hubiera de corresponder en cada caso, se tomará la edad de la persona a la fecha en que se produzca su jubilación voluntaria.

Cada una de las mensualidades integrantes de la indemnización, será equivalente a la media de lo percibido durante los doce meses anteriores de las retribuciones que correspondan conforme a cartelera.

La solicitud deberá ser presentada por el personal tres meses antes de la fecha de jubilación solicitada.

La indemnización establecida en la declaración de la jubilación voluntaria se hará efectiva previa presentación por parte del personal interesado de la Resolución del INSS, donde se declara

la jubilación del mismo, y su fecha de efectos. Asimismo habrá de ser aportada junto con ésta, certificación del INSS en la que se acredite que el personal interesado no se haya incurrido en expediente de invalidez.

Formalización de contratos de relevo.

Las/los trabajadoras/es incluidos en los pactos o acuerdos de empresa sobre jubilación parcial celebrados antes del 01-04-2013, siempre que reúnan los requisitos para que se les pueda seguir aplicando la legislación sobre esta materia anterior a la Ley 27/2011, tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, siendo obligatoria la aceptación por la dirección de la Empresa, comprometiéndose ésta a concertar un contrato de sustitución en los términos establecidos por la ley aplicable o, en su caso, por los pactos o acuerdos de empresa sobre jubilación parcial.

Artículo 18.– Despido.

En el supuesto de que un despido fuese declarado improcedente por sentencia judicial firme el/la trabajador/a fijo de centro, con contrato de obra o servicio sin fecha de término o indefinido tendrá derecho de opción, siempre y cuando ésta sea, la readmisión al trabajo. De no ser así, el derecho de opción será según lo establecido por el artículo 56 del RDL 1/1995 de 24 de marzo.

Los despidos objetivos fundados en las causas previstas en el artículo 52.c) del RDL 1/1995 de 24 de marzo deberán ser comunicados al Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o Delegada/o Sindical con un plazo de antelación de 10 días a la efectividad del citado despido y expresando las causas motivadoras del mismo. Se abrirá el oportuno periodo de consultas durante el citado plazo. En caso no de alcanzarse acuerdo alguno se procederá según lo establecido en la legislación vigente.

En el supuesto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción, se tendrá en cuenta a las/los trabajadoras/es con mayor antigüedad en el centro.

Artículo 19.– Formación.

En cada empresa se creará una Comisión compuesta por representantes de la empresa y de los representantes de los trabajadores, para la promoción de la formación y reciclaje del personal.

TÍTULO III

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO, JORNADA COMPLEMENTARIA, DESCANSO DIARIO, DESCANSO SEMANAL, DESCANSOS ALTERNATIVOS Y VACACIONES

Artículo 20.– Jornada Laboral.

Las horas de trabajo efectivo anuales a realizar durante el año en concepto de jornada, serán mil quinientas noventa y dos para el personal de jornada completa. El personal contratado a tiempo parcial realizará la jornada proporcional a mil quinientas noventa y dos.

Artículo 21.– Pausa, jornada continuada.

Siempre que la jornada diaria sea superior a 4:15 horas, el personal dispondrá de 30 minutos de tiempo máximo de descanso sobre la jornada diaria.

Quedan absorbidos en este tiempo de descanso total, cualquier otro tipo de descanso en la jornada diaria.

Artículo 22.— Calendario laboral.

Cada centro elaborará su propio calendario laboral respetando la jornada anual pactada para la vigencia de este Convenio, 1.592 horas y distribuyendo los días de trabajo y de descanso en cada año natural.

En cada calendario figurará:

- a) Días festivos abonables y no recuperables.
- b) Días de libre disposición (asuntos particulares) 6 días con un equivalente a 42 horas en jornada completa.
- c) Vacaciones.
- d) Descansos entre jornadas.
- e) Jornadas efectivas.
- f) Horario diario laboral.

Con cargo a los 6 días de asuntos particulares, toda la plantilla podrá disfrutar de al menos uno de los puentes existentes cada año, siendo su disfrute por orden de antigüedad en la solicitud y no superior al 50% de la plantilla de cada turno del centro.

Los calendarios de cada centro serán acordados entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de las/los trabajadoras/es y deberán ser expuestos antes del 31 de enero de cada año de vigencia.

Debido a que las necesidades del servicio de limpieza en los centros hospitalarios se viene obligado a realizar durante todo el año natural (365 días), se propiciarán las condiciones organizativas y económicas necesarias para que en la distribución de la jornada pueda ser efectiva de lunes a viernes y 7 horas al día, descansando sábados, domingos y festivos, siendo obligación de la Empresa concesionaria la cobertura con personal para los periodos de descanso.

Artículo 23.—Distribución de jornadas.

Se establece que todos los centros hospitalarios incluidos en el ámbito tengan aplicado el régimen de jornadas de lunes a viernes con descanso semanal de sábados, domingos y festivos.

Artículo 24.— Control horario.

Existirá un sistema de control horario, de obligado cumplimiento en todos los centros, a los debidos efectos de verificar el cumplimiento de la jornada por parte del personal de cada empresa.

Artículo 25.— Vacaciones.

1.— El personal tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de 31 días naturales.

2.— Para los que no alcancen el año de servicio la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta la finalización de su contrato.

3.— Las vacaciones no podrán ser compensadas, ni en todo ni en parte, en metálico, excepto cuando durante el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo, y aún no haya disfrutado en su totalidad el período vacacional.

4.– En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior, el personal tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar, según el número de meses trabajados en lo que lleve de año. En caso de que la causa de extinción de la relación de empleo sea el fallecimiento del/la trabajador/a, el referido abono se realizará a sus derechohabientes.

5.– Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de, julio, y/o agosto en un porcentaje del 50% de la plantilla por turno de cada centro, siendo las fechas de disfrute las siguientes:

- Del 1 de julio al 31 de julio.
- Del 1 de agosto al 31 de agosto.
- Dentro de los cuatro primeros meses del año, se fijará el calendario de vacaciones de cada Centro.

De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del centro un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones.

6.– Como principio general el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida. No obstante podrá fraccionarse su disfrute en dos períodos de quince días.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio y agosto, se producirá a petición del personal y previo informe favorable de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa en el que figure adscrito el/la trabajador/a. Su concesión o denegación justificada quedará al criterio de la mencionada Dirección.

7.– Las/los trabajadoras/es podrán cambiar entre sí los períodos vacacionales notificándolo siempre a la Empresa con un mes de antelación.

8.– Una vez autorizadas las fechas de vacaciones de un/a trabajador/a, si fueran denegadas por razones consideradas urgentes e ineludibles, tendrá derecho al abono de los gastos que por tal motivo se le hubiesen causado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos, siempre que no exista negligencia por parte del personal en la asunción de dichos gastos.

9.– Cuando, por necesidades del servicio, la Dirección de Recursos Humanos de la empresa correspondiente modifique al personal la fecha de disfrute de sus vacaciones ya establecidas en el calendario, deberá compensar a los/as afectados/as con una ampliación de su período vacacional de 2 días laborables.

En este caso la Dirección sólo podrá modificar un máximo del 50% del período acordado.

10.– Si durante el período de vacaciones el/a trabajador/a tuviera la situación de IT, el período vacacional no se suspenderá, excepto si la IT es como consecuencia de accidente de tráfico que requiera ingreso hospitalario, así como por hospitalización de carácter grave y en los días que persista esta situación. Si por situación de IT el/a trabajador/a no pudiese cogerse las vacaciones en su período de asignación, éstas las disfrutará automáticamente a partir del primer día de alta laboral, y siempre antes del 31 de diciembre de cada año, siendo esta fecha tope en el disfrute del período anual vacacional.

TÍTULO IV

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 26.– Criterios de distinción entre licencias y permisos.

– Licencias: se denominan así las ausencias de trabajo, tipificadas y justificadas en la correspondiente norma. Deberán solicitarse mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa correspondiente, con una antelación mínima de 10 días, salvo que se determine otro plazo en la regulación correspondiente o concurran causas excepcionales que deberán ser justificadas posteriormente.

– Carácter de las licencias: las licencias se configuran como un derecho del personal, de una ausencia retribuida del trabajo, por las causas y duración tipificadas en la norma. Su resolución, siempre que se solicite en tiempo y forma, no podrá ser demorada ni denegada y tendrá que resultar practicable al solicitante. Al ser concebida como derecho del personal, sólo causas graves, urgentes o imprevisibles justificarán su denegación. En el supuesto de denegación, el/la trabajador/a deberá ser informado/a por escrito de las causas que la motivan.

– Permisos: al contrario que en el supuesto de las licencias, la concesión de permisos corresponderá a la Dirección de la empresa correspondiente, previo informe del/la responsable del centro solicitante.

– Tanto los permisos como las licencias el disfrute de las mismas comenzará al día siguiente si el trabajador/a ha trabajado la jornada completa correspondiente.

1.– El personal incluido en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo y los motivos que a continuación se detallan:

- a) Licencia por enfermedad o accidente.
- b) Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.
- c) Licencia por paternidad.
- d) Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
- e) Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.
- f) Licencia por deberes inexcusables de carácter público o personal.
- g) Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.
- h) Licencia por asuntos particulares.
- i) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o de personal.
- j) Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- k) Licencia para el cuidado de un familiar en primer grado por razones de enfermedad muy grave.

2.– Asimismo podrán concederse los permisos que a continuación se describen y de Convenio con las normas que en ellos se establecen. Estos son:

- a) Asistencia a exámenes.
- b) Asistencias a cursos y congresos.
- c) Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.
- d) Acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
- e) Permiso por asuntos propios.
- f) Autorización de colaboración con Organizaciones no Gubernamentales.
- g) Permiso por reducción de jornada.
- h) Permiso sin sueldo de un año.
- i) Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.
- j) Permiso para cuidado de menores o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º Grado.
- k) Permiso por violencia de género.
- l) Permiso por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 27.— Incompatibilidad entre licencias y permisos.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la licencia de lactancia y la reducción de jornada para el cuidado de menores, en ningún otro caso podrá simultanarse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstos en los artículos siguientes. Durante el período de disfrute de las vacaciones reglamentarias no se podrá hacer uso de las licencias o permisos retribuidos.

Artículo 28.— Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos.

Transcurrido el período de disfrute de las licencias y permisos correspondientes al personal, deberán reintegrarse inmediatamente a sus respectivos puestos de trabajo y justificar su ausencia en su caso, so pena de incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 29.— Licencia por enfermedad o accidente.

El personal, en el supuesto de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidentes que le impida el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por parte de baja de los servicios de asistencia sanitaria o justificante del servicio médico de empresa previo al parte de baja, tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente, sin perjuicio de no superar el período máximo de contratación determinado.

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, se le complementará el 100% de las retribuciones que conforme a su calendario laboral le correspondan para el período de que se trate, hasta el tope máximo de 18 meses.

Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el personal que la viniera disfrutando se dedicase a cualquier actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

Las Empresas, mediante reconocimiento a cargo de sus Servicios de Prevención, podrán hacer seguimiento y verificar el estado de enfermedad o accidente del personal, al objeto de conocer

el mismo, prestarle la ayuda necesaria y conseguir su total y pronta recuperación. El personal vendrá obligado a acudir a las citaciones efectuadas por el Servicio Médico de Empresa desde el primer día en que se encuentren en situación de incapacidad temporal. La inasistencia no justificada a estas consultas a partir del veintiún día de IT, supondrá en todo caso la pérdida de la garantía establecida en el segundo párrafo de este artículo, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al personal interesado.

Previo informe favorable del Servicio de Prevención correspondiente, una vez agotado el citado período y siempre que durante el mismo la persona afectada hubiera solicitado la declaración de algún grado de invalidez permanente, tendrá derecho a la percepción del importe señalado en el segundo párrafo de este artículo hasta que fuera dada de alta médica con o sin declaración de invalidez o por fallecimiento. En los supuestos en que fuera declarada la invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el citado derecho se extenderá hasta el día anterior a la fecha de efectos económicos expresada en la resolución del INSS.

A este objeto, la solicitud para hacer efectivo este derecho habrá de ser formulada en el improrrogable plazo de un mes a contar desde la fecha de alta o de notificación de la resolución declarativa del grado de invalidez, o en su caso, denegatoria de la misma por ser previsible su curación, o de la fecha del óbito.

Si la declaración de invalidez hubiera sido instada una vez transcurrido el plazo señalado de 18 meses, solamente podrá ser reconocido el derecho a la percepción del mencionado importe a partir del día en que se produjo aquella solicitud.

Artículo 30.— Licencia para concurrir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previa solicitud y posterior autorización por parte de la Dirección de Personal de la empresa, debiendo justificar en todo caso la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 31.— Licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento.

1.— Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación o alumbramiento con una duración limitada de 18 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuesto de parto múltiple, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre. Dicha licencia podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora continuase necesitando asistencia sanitaria y se encontrase incapacitada para incorporarse al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de IT debida a enfermedad común, debiendo observar al efecto los trámites pertinentes.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de Incapacidad Temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, tendrá una duración de dieciocho semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciocho semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los así establecidos legalmente, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Durante el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción o acogimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la empresa.

En los casos anteriores, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas licencias, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el período duración de la licencia, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Habiendo hecho uso de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción o acogimiento, se tendrá derecho, una vez finalizado el período de licencia, a reintegrarse a puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Los efectos de la mejora directa de las prestaciones establecida en el artículo 29, tendrán igualmente aplicación y, en los mismos términos, al período de maternidad.

2.– Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de cada hijo o hija menor de 12 meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada ordinaria de trabajo en una hora con la misma finalidad al comienzo o al final de la misma.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior o acumular el tiempo resultante a la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, a razón de una hora por cada día laborable conforme a la cartelera que para tal período tenga establecida.

Este derecho será extensivo al cónyuge o compañero de la mujer trabajadora.

Asimismo, el personal femenino tendrá opción a no realizar noches durante los tres meses anteriores al parto y los tres meses posteriores desde la incorporación tras el disfrute de la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

Alternativamente, podrá optar por la no realización en los 6 meses posteriores a su incorporación.

3.– El período de disfrute de vacaciones podrá ser acumulado por la madre o el padre, según proceda, a la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

4.– Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia de un día en caso de alumbramiento de sus descendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, que deberá disfrutarse dentro del período de hospitalización.

Artículo 32.– Licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción.

Tendrá una duración de quince días naturales, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La empresa abonará los subsidios complementarios a la prestación de paternidad del INSS para que el trabajador perciba el 100% de las retribuciones según cartelera durante ese período. Cuando el empleado no tenga derecho a las prestaciones económicas, la Empresa no realizará ningún abono, sin perjuicio de la autorización del permiso.

Esta licencia es independiente del disfrute compartido de la licencia por gestación, alumbramiento, lactancia, adopción y acogimiento del artículo 31.

El tiempo transcurrido durante el disfrute de esta licencia, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el período duración de la licencia por paternidad, acogimiento o adopción, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute de la licencia.

Habiendo hecho uso de la licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción, se tendrá derecho, una vez finalizado el período de licencia, a reintegrarse a puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la licencia, así como

a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 33.— Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.

1.— Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha en ese período, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado del Registro Civil o anotación en el Libro de Familia.

Esta licencia se podrá acumular al período vacacional con anterioridad o posterioridad a su disfrute, comunicándolo con un plazo mínimo de un mes de antelación a la Dirección de la empresa en la que preste sus servicios.

2.— Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde estuvieran domiciliados, o en su caso mediante certificación del Registro Municipal de Uniones civiles, cuando éste existiera.

3.— No podrá disfrutarse de una nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

4.— Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o por afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.

Artículo 34.— Licencia por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes.

1.— La licencia a que tendrá derecho el personal por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración:

a) Cónyuge, compañero/a o hijo:

Cinco días naturales. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de solicitante.

b) Familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

Tres días hábiles. Dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de solicitante.

c) Familiares dentro del segundo grado, o de grado más lejano siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada:

Tres días naturales en caso de fallecimiento. Dos días hábiles en caso de hospitalización o enfermedad grave. En ambos casos, dos días hábiles más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 kilómetros del lugar de residencia de solicitante.

En los casos de hospitalización, deberá aportarse certificado que acredite dicha circunstancia.

La referencia a los días hábiles en relación a la licencia por enfermedad grave hospitalización o fallecimiento de parientes se entenderá realizada a los días efectivos de trabajo según cartelera.

En todos los supuestos anteriores de hospitalización o enfermedad grave, se tendrá derecho a una segunda licencia de 2 días naturales, sin la ampliación, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia.

2.– En los casos de operaciones quirúrgicas que no precisen hospitalización, tanto de cónyuge, compañero/a, hijo/a como de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada, el/la trabajador/a dispondrá de una licencia de dos días.

Artículo 35.– Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

1.– Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una licencia por el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

2.– En todo caso, a los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

a) Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

b) Acompañamiento a parientes minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, en la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

c) Examen o renovación del carné de conducir.

d) Requerimientos y trámites notariales.

e) Trámites necesarios en Organismos Oficiales.

f) La asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria.

Artículo 36.– Licencia por traslado o mudanza del domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de 2 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de empadronamiento en el nuevo domicilio, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno certificado de empadronamiento.

Esta licencia será de aplicación al personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza que lleve prestando servicios en dichos centros durante un período superior a un año.

Artículo 37.– Licencia por asuntos particulares.

El personal tendrá derecho, previa solicitud con veinte días naturales de antelación, al disfrute de seis días laborables cada año natural, con un límite máximo de 42 horas. Para los que no alcancen el año de servicio, dicho disfrute será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año.

En todo caso, esta licencia no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 50% del personal que componga la plantilla habitual de la categoría correspondiente que preste servicios en cada uno de los distintos turnos de trabajo establecidos en el Centro.

Cuando la subrogación empresarial a que se refiere el presente convenio, se produzca iniciado el año, esto es, después del 1 de enero, estos días a los solos efectos de su abono se prorratearán entre la cesante y la nueva concesionaria en función del tiempo de alta de dicho año, todo ello sin menoscabo del disfrute del total de los días que tenga acreditados el trabajador/a con una u otra empresa.

Artículo 38.– Licencia por antigüedad.

El personal tendrá derecho al disfrute de 2 días adicionales abonables y no recuperables al cumplir el sexto trienio y uno más cada trienio cumplido a partir del octavo.

Estos días serán disfrutados con carácter anual y tendrán el mismo carácter y naturaleza que los días de licencia por asuntos particulares:

- Con seis trienios cumplidos: 2 días de libre disposición.
- Con siete trienios cumplidos: 2 días de libre disposición.
- Con ocho trienios cumplidos: 3 días de libre disposición.
- Con nueve trienios cumplidos: 4 días de libre disposición.
- Con diez trienios cumplidos: 5 días de libre disposición.
- Y así sucesivamente.

El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente al del cumplimiento del trienio correspondiente.

Cuando la subrogación empresarial a que se refiere el presente convenio, se produzca iniciado el año, esto es, después del 1 de enero, estos días a los solos efectos de su abono se prorratearán entre la cesante y la nueva concesionaria en función del tiempo de alta de dicho año, todo ello sin menoscabo del disfrute del total de los días que tenga acreditados el trabajador/a con una u otra empresa.

Artículo 39.– Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o del personal.

1.– El personal que ejerza funciones de representación sindical o del personal, al amparo de lo establecido en el Convenio, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que establezca la normativa vigente y las estipulaciones contenidas en el presente Convenio.

2.– En todo caso, el personal que forme parte de la Mesa Negociadora del convenio tendrá derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones oficialmente convocadas por el/la Secretario/a de la Mesa conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la obligación, por su parte, de dar cuenta, previamente, a su respectivo jefe inmediato, de las ausencias del trabajo al objeto de acudir a dichas reuniones.

Artículo 40.– Licencia para atender el cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de

un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Artículo 41.— Licencia por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo con un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Artículo 42.— Permiso por asistencia a exámenes.

El personal tendrá derecho al permiso necesario para concurrir a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, a razón de 1 día natural por cada prueba de examen a efectuar, tanto en convocatorias ordinarias como extraordinarias, y presentando siempre el correspondiente justificante. Dicho permiso se ampliará a 2 días naturales si el examen se realiza a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del/la trabajador/a. Este permiso será retribuido.

Con carácter general, el/la solicitante que se encuentre trabajando en turno nocturno inmediatamente anterior al examen, podrá optar entre su disfrute durante la jornada nocturna mencionada o durante el día del examen. En ningún caso dicho permiso podrá suponer el disfrute de más de un turno.

Artículo 43.— Permiso para asistencia a Cursos y Congresos.

1.— Podrá concederse al personal un permiso para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos de carácter científico o de interés para los servicios de limpieza, por un máximo anual de 15 días naturales, de acuerdo con las necesidades de servicio, previa autorización de la Dirección de la empresa a que pertenezca el personal interesado.

En el supuesto de denegación de este permiso, el/la solicitante deberá ser informado/a por escrito de los motivos que la justifican.

Artículo 44.— Autorización para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional.

1.— Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional que la empresa considere como prioritarios para la mejora de la calidad asistencial de su servicio, la Dirección de la empresa respectiva podrá conceder al personal fijo, que cuente con un año de antigüedad en el puesto que venga desempeñando, una autorización para la realización de los mismos que no podrá exceder al equivalente a dos cursos académicos.

2.— Se considera la formación lingüística del Euskera, como una clase de estudios de perfeccionamiento profesional para la mejora de la calidad de los servicios.

3.— El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto, ni a las cotizaciones que correspondan a la empresa.

4.— A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

Artículo 45.— Permiso para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

El personal tendrá derecho a un permiso para acudir, por necesidades propias, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando las asistencias estén debidamente justificadas y los Centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permita acudir a ellos fuera de horas de trabajo.

La duración del mismo, con carácter general, será como máximo de 4 horas, salvo casos excepcionales debidamente acreditados.

Dicho permiso será retribuido.

Artículo 46.– Permiso por asuntos propios.

1.– El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrá solicitar la concesión de un permiso por asuntos propios. Este permiso sólo podrá solicitarse después de haber transcurrido un año del ingreso.

2.– Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración acumulada no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

En los casos en que el permiso se solicite para la realización de estudios oficiales, se podrán conceder hasta tres meses continuados por una sola vez y con una periodicidad anual.

3.– La concesión de este permiso estará subordinada a las necesidades del servicio.

4.– Asimismo se concederá permiso para visitar a parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad que estuvieran cumpliendo penas privativas de libertad, por el tiempo que resulte necesario para ello, siempre y cuando las visitas no puedan efectuarse fuera del horario de trabajo.

El tiempo disfrutado en virtud del permiso contemplado en este apartado, no dará derecho a retribución alguna, salvo que por la Dirección de la Organización de servicios correspondiente se permita la recuperación horaria, atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 47.– Autorización de colaboración con Organizaciones No Gubernamentales.

El personal fijo de plantilla, así como el personal interino y temporal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio que acredite una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una autorización para participar en programas de ayuda y colaboración con otros países, cuando así sea requerido por alguna Organización No Gubernamental.

La concesión de la autorización, que corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos de la Organización de servicios correspondiente, estará condicionada a las necesidades del servicio, pudiendo denegarse por escrito cuando su autorización conlleve problemas organizativos a la Organización en la que preste servicios el personal interesado.

La duración máxima de la autorización será de dos años, pudiéndose conceder una prórroga de hasta dos años más, previo informe favorable de la Organización de servicios en la que preste servicios el/la solicitante e informe de la Organización No Gubernamental justificativo de continuar el programa de colaboración sanitaria que dio origen a la autorización inicial.

Concedida una autorización, las sucesivas autorizaciones sólo podrán concederse una vez transcurrido un período mínimo de prestación de servicios equivalente al período de la autorización anterior. En todo caso deberá mediar un período mínimo de prestación de servicios de un año entre dos autorizaciones.

Transcurrido el plazo autorizado el/la solicitante deberá reincorporarse a su puesto de trabajo. En caso de no producirse la reincorporación pasará a situación de excedencia voluntaria por interés particular siempre que reúna los requisitos exigidos en el presente Convenio.

El disfrute de esta autorización no dará derecho a la percepción de retribución alguna por ningún concepto.

Durante el permiso, se mantendrá al trabajador/a en situación de alta en la Seguridad Social, con las cotizaciones que correspondan a la empresa, siempre que el mismo/a no tenga otro sistema de alta con cargo a la ONG correspondiente, y siempre dentro de la limitación de la duración de su vinculación laboral.

A los efectos de este artículo, se reconoce al personal autorizado el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de este período a efectos de antigüedad.

La concesión del permiso requiere que la Organización No Gubernamental que solicite la colaboración del/la solicitante figure inscrita en el Registro de Asociaciones sin ánimo de lucro de la Comunidad Autónoma del País Vasco o del Estado.

Artículo 48.– Permiso por reducción de jornada.

El personal fijo, podrá solicitar la concesión de un permiso de reducción de su jornada laboral, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.– Con carácter general, el porcentaje de reducción de jornada será del 50%. Los porcentajes de reducción de jornada distintos del general, se determinarán por libre acuerdo entre la Dirección de la empresa y el/la solicitante.

2.– En todo caso, la concesión de este permiso estará condicionada a la disponibilidad organizativa de la empresa correspondiente, y no podrá implicar un deterioro en el nivel y calidad del servicio prestado.

3.– La concesión de la reducción de jornada se realizará por un período mínimo de 6 meses, prorrogable por períodos de igual duración. Todo ello sin perjuicio de la terminación con anterioridad al plazo establecido en función de la concurrencia de cuestiones de tipo organizativo que así lo aconsejen, o motivadas por el incumplimiento de las condiciones pactadas.

4.– Al objeto de facilitar la aplicación de este permiso se podrá recurrir a la movilidad funcional, de manera que el personal beneficiario pueda cumplir el tiempo efectivo de presencia de su jornada reducida en unidad distinta a la que esté adscrito. En estos supuestos, el personal interesado percibirá las retribuciones correspondientes al destino efectivamente desempeñado.

5.– Las condiciones concretas de prestación horaria de la jornada reducida se negociarán con el/la solicitante en cada empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes a cada supuesto.

Serán objeto de pacto, entre otras, las cuestiones referidas a banda horaria, descansos, vacaciones, festivos y excedentes de jornada, así como las circunstancias que pudieran derivarse como consecuencia de circunstancias excepcionales.

6.– La concesión de la reducción de jornada será incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario objeto de la reducción.

7.– La concesión de este permiso conllevará la reducción de retribuciones en todos sus conceptos.

Artículo 49.– Permiso sin sueldo de un año.

El personal fijo con al menos quince años de antigüedad reconocida en la empresa podrá solicitar la concesión de un permiso no retribuido de un año de duración, no prorrogable en su caso hasta transcurrir nuevamente dicho período de quince años en activo.

Esta regla no será de aplicación al personal con más de treinta años de servicios prestados, el cual podrá disfrutar de un nuevo permiso sin necesidad de que transcurran otros quince años entre un permiso y otro.

La concesión de este permiso estará supeditada a las necesidades de servicio de la empresa correspondiente.

En esta situación, el personal tendrá el derecho a la reserva del puesto de trabajo, así como al cómputo de las cotizaciones en materia de Seguridad Social.

Se establece un permiso sin sueldo de hasta un año por cada período completo de quince años de servicios en las contrataciones de limpieza de Osakidetza, pudiendo alcanzarse hasta un máximo dos años por treinta años, a disfrutar durante los dos años inmediatamente anteriores a la jubilación total del trabajador, llevándose a efecto durante dicho período de hasta dos años la cotización completa a la Seguridad Social conforme a las bases de cotización anteriores a la concesión de dicho permiso.

Artículo 50.– Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta cincuenta horas anuales por cada familiar que tenga acreditadas las referidas patologías. Con carácter general, el tiempo máximo de uso diario de este crédito horario será de dos horas y su disfrute habrá de realizarse siempre coincidiendo con alguna de las entradas o salidas al trabajo.

No obstante, podrá pactarse en cartelera otras fórmulas de disfrute de dicho permiso.

Artículo 51.– Permiso por cuidado de menores o minusválidos psíquicos, físicos o sensoriales y de parientes hasta 2.º Grado.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

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.

Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con el/la solicitante en su correspondiente empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

La concesión de este permiso es compatible con el disfrute del permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad establecida en el artículo 50, si bien el número de horas a disfrutar en virtud de dicho permiso deberá sufrir la correspondiente reducción proporcional.

Artículo 52.– Permiso por violencia de género.

Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Las condiciones concretas de prestación horaria de este permiso se negociarán con la solicitante en su correspondiente Empresa y se incluirán en su cartelera de trabajo, en función de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

Artículo 53.– Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Situación protegida y personas beneficiarias.

1.– Podrá solicitar este permiso la persona trabajadora que sea progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente de un hijo/a menor de edad afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera una necesidad de cuidado continuo, directo y permanente.

El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor deberán implicar un ingreso hospitalario que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerarán también como situaciones protegidas, siempre que se siga necesitando el cuidado continuo, directo y permanente:

- La continuación del tratamiento médico o del cuidado de la persona menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.
- La recaída o reagudización en el cáncer o la misma enfermedad grave en la que, existiendo previamente un ingreso hospitalario de la persona menor, ya no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario.

En el caso de que la persona trabajadora de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza pueda beneficiarse de este permiso junto con la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras en base a este permiso siempre que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora no cobre sus retribuciones íntegras por el cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave, con independencia del número de menores a quienes afecte el cáncer u otra enfermedad grave, sea mediante esta instrucción o al amparo de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social (desarrollada mediante el Real Decreto 1148/2011). En caso de que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora estuviera cobrando sus retribuciones íntegras por el cuidado de menor se mantendrá el derecho a la reducción de jornada de la persona trabajadora de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Cuando las dos personas progenitoras, adoptantes o acogedoras presten sus servicios en la misma empresa de limpieza de centros de Osakidetza, se podrá limitar el ejercicio simultáneo de la reducción de jornada otorgada mediante este permiso por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

2.– Asimismo, podrá solicitar el permiso la persona trabajadora de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza que constituya una familia monoparental con el/la menor, entendiendo por tal aquellos casos en los que hay una única persona progenitora, adoptante o acogedora.

3.– El personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza podrá beneficiarse de este permiso siempre que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La prestación económica correspondiente se realizará conforme al Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave. La gestión y el pago de la prestación económica en este caso se realizarán por la entidad gestora, mutua de accidentes de trabajo o auto aseguradora con la que tengan cubiertas las contingencias profesionales las empresas de limpieza de centros de Osakidetza.

Condiciones de disfrute del permiso.

Este permiso comprenderá una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella. El máximo de reducción de jornada que podrá ser otorgado será de un 99%. En todo caso el porcentaje concreto de reducción será fijado en base a los siguientes criterios:

- Se disfrutará del 99% de reducción de jornada cuando se trate de un ingreso hospitalario efectivo y real ocasionado por el cáncer u otra enfermedad grave, así como cuando se esté en la fase crítica del tratamiento.

- El porcentaje concreto de reducción de jornada en los casos en los que no se requiera hospitalización o no sea la fase crítica del tratamiento será por lo general del 50%. No obstante, podrá concederse un porcentaje superior, en función del grado de necesidad de cuidado de la persona menor, siempre que no se supere la reducción de 2/3 de la jornada de trabajo ordinaria, para que se atienda al menos de forma mínima y efectiva la prestación del servicio y no se desvirtúe la naturaleza del permiso. Para fijar el porcentaje de reducción se podrá contar con la colaboración del personal facultativo de Osakidetza del centro en el que se presten los servicios.

Las retribuciones otorgadas en virtud del permiso se reconocerán en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo, de modo que mediante el mismo se perciba las retribuciones íntegras que se venían percibiendo, según el régimen de jornada que se realizara hasta el inicio del permiso. No obstante, para otorgar las retribuciones íntegras correspondientes a la jornada completa se requerirá que la persona solicitante haya estado realizando la jornada completa al menos durante dichos 3 meses anteriores a la solicitud. Si se hubiera cambiado de jornada durante dichos 3 meses anteriores a la solicitud se analizará que retribuciones corresponde abonar.

El permiso se reconocerá por un período inicial de un mes. Se prorrogará por períodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor. Para la concesión de la prórroga se requerirá la presentación de una solicitud con un nuevo informe médico actualizado del personal facultativo del servicio público de salud que atienda a la persona menor, en el cual se evidencie la persistencia de necesidad de dicho cuidado. No obstante, podrá otorgarse una prórroga de oficio por período/s inferior/es a dos meses, sin necesidad

de aportar solicitud con un nuevo informe médico, siempre que el informe médico anteriormente presentado se exprese un período mínimo de tiempo durante el cual se prevea la persistencia de la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente. Si dicho período mínimo supera los seis meses no se podrá otorgar una prórroga de oficio, sino que la persona interesada, para que se le prorrogue más allá de dicho período, deberá presentar una solicitud de prórroga que adjunte un nuevo informe médico actualizado de la persona menor.

En todo caso, la prórroga del permiso requerirá que se trate del mismo porcentaje de reducción de jornada. En el caso de que se estimara otro porcentaje, no se podrá conceder dicha prórroga, sino que será necesario realizar una nueva solicitud y aportar un nuevo informe médico actualizado de la persona menor.

El permiso quedará suspendido en los siguientes casos:

a) En las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de jornada de trabajo por cuidado de menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral de la persona solicitante.

b) Cuando la otra persona progenitora, adoptante o acogedora pase a percibir retribuciones íntegras en virtud de este permiso, caso en el cual la persona solicitante no podrá percibir sus retribuciones íntegras por dicho permiso, aunque sí disfrutará de la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

El permiso quedará extinguido:

a) Por el cese en la reducción de jornada, cualquiera que sea su causa.

b) Por no existir la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, debido a la mejoría de su estado, a la estabilidad del proceso o a alta médica.

c) Cuando una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras de la persona menor cese en su actividad laboral.

d) Por cumplir 18 años la persona menor.

La persona beneficiaria del permiso regulado en esta instrucción estará obligada a comunicar a la Empresa cualquier circunstancia que implique la suspensión o la extinción del derecho a dicho permiso. En caso de que no lo comunique, la Empresa podrá revocar el permiso o adoptar las medidas oportunas relativas a su concesión, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que pueda incurrir la persona beneficiaria por no haber comunicado tal circunstancia.

Solicitud.

La solicitud para disfrutar de este permiso, que deberá dirigirse, por escrito, a la Dirección de Personal de la empresa en la que preste servicios la persona trabajadora, requerirá que se presente con una antelación mínima de 15 días naturales respecto a la fecha prevista de inicio del disfrute.

A la citada solicitud deberá acompañarse la documentación siguiente:

a) Libro de familia de la persona solicitante o certificación de la inscripción de hijo/a en el Registro Civil o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la

resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente.

b) Libro de familia o certificación de la inscripción de hijo/a en el Registro Civil en el que conste la identidad de la otra persona progenitora o, en su caso, resolución judicial por la que se haya constituido la adopción, o la resolución judicial o administrativa por la que se haya concedido el acogimiento familiar preadoptivo o permanente, a favor de la otra persona adoptante o acogedora.

c) Certificado de empresa actualizado de la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de la persona menor que indique que se encuentra trabajando y si está percibiendo o no sus retribuciones íntegras en virtud del permiso por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. En el caso de que se encuentre trabajando por cuenta propia habrá de aportarse la documentación que igualmente acredite dicha circunstancia.

d) Declaración jurada de la otra persona progenitora, adoptante o acogedora de la persona menor que indique que no percibe sus retribuciones íntegras en virtud del permiso regulado para este fin en el artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, y de que no las va a percibir mientras se abonen a la persona solicitante las retribuciones íntegras en virtud del permiso. No obstante, en esta declaración podrá indicarse que la otra persona progenitora, adoptante o acogedora si percibe las retribuciones íntegras en virtud de este permiso, caso en el cual la persona solicitante no podrá percibir también las retribuciones íntegras, pero sí disfrutará de la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

e) Informe médico –actualizado a la fecha de solicitud o de su prórroga– que acredite la existencia de cáncer u otra enfermedad grave que requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente de la persona menor, emitido por el/la facultativo/a del servicio público de salud que haya atendido a la persona menor.

Procedimiento de concesión.

Una vez recibida en la Dirección de Personal de la empresa la solicitud de disfrute del permiso, junto con la documentación señalada anteriormente, se procederá a analizar el cumplimiento de los requisitos para beneficiarse de este permiso.

El órgano de dictar resolución será el/la Director/a Gerente de la empresa a la que esté adscrita la persona solicitante. La resolución será desestimatoria cuando no se hayan acreditado los requisitos para beneficiarse del permiso en la forma prevista en la presente instrucción, motivándose con sucinta referencia de hechos y fundamentos jurídicos. Cuando efectivamente se hayan acreditado los requisitos de concesión del permiso, en la forma prevista en la presente instrucción, la resolución tendrá carácter estimatorio y determinará el concreto porcentaje de reducción de jornada del que disfrutará la persona solicitante. Dicha resolución podrá indicar si el permiso se prorrogará de oficio hasta una fecha determinada, conforme a lo indicado en el apartado de condiciones de disfrute del permiso.

La resolución estimatoria determinará el día a partir del cual tendrá efectos tanto en lo que se refiere a la reducción de jornada como en lo relativo a la percepción de retribuciones ligadas a tal reducción. Se incluye también la posibilidad de prorrogar el permiso concedido.

miércoles 17 de junio de 2015

El personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza que solicite el permiso regulado en esta instrucción deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como –en el caso de desear percibir la prestación, con naturaleza de subsidio, para compensar la pérdida de ingresos– los fijados por el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. La gestión y el pago de la correspondiente prestación económica, que alcanzará hasta el 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo, se realizará por la entidad gestora, mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales o auto aseguradora con la que la persona beneficiaria tenga cubiertas las contingencias profesionales.

El reconocimiento del permiso para el personal de las empresas de limpieza de centros de Osakidetza comprenderá la reducción de jornada otorgada y se realizará mediante resolución expresa del/la Director/a Gerente de la empresa a la que esté adscrita la persona trabajadora. La resolución expresa podrá ser impugnada mediante interposición de demanda ante el Juzgado de lo Social correspondiente en el plazo de 20 días, a contar desde la notificación de la negativa o disconformidad con la solicitud realizada por la persona trabajadora, conforme a lo establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 54.– Permiso por bautizo y comuniones.

En caso de bautizo o comunión de hijo/a, el padre, la madre y el abuelo/abuela, tendrán derecho a permiso en el día en que concurra el mencionado evento, cuando coincida con un día planificado de trabajo, o la víspera se haya planificado turno de noche.

TÍTULO V

SITUACIONES DEL PERSONAL

Artículo 55.– Excedencias.

Las/los trabajadoras/es con una antigüedad de un año, tendrán derecho a que se les conceda una excedencia mínima de 7 días y un máximo de 5 años, debiéndose solicitarse por escrito con una antelación mínima de 20 días. La reincorporación al trabajo será inmediata una vez avisada la empresa con una antelación de 15 días a la fecha del vencimiento de la excedencia. Podrá solicitarse una nueva excedencia habiendo transcurrido un año desde la finalización de la anterior.

Las excedencias solicitadas por maternidad, podrán ser hasta 3 años.

Las excedencias solicitadas por motivos de salud, estudios, familiares, perfeccionamiento profesional, de hasta 18 meses.

Las excedencias solicitadas por enfermedad grave de padres, padres políticos, cónyuge e hijos/as, de hasta 6 meses.

Igualmente, todo trabajador tendrá derecho a excedencia solicitada para cargos sindicales o públicos.

Una vez finalizadas las excedencias, las/los trabajadoras/es se incorporarán inmediatamente a su puesto de trabajo, horario y departamento que ocupaba con anterioridad a la excedencia,

avisando con 15 días de antelación a la fecha de terminación de la excedencia, referidas a los cuatro puntos anteriores.

A todas/os las/los trabajadoras/es se les concederá excedencia de media jornada, por el plazo mínimo de un año y máximo de 2 años.

En todas las excedencias regladas, si finalizado el tiempo máximo concedido, persistiese el motivo que dio derecho a las mismas, el/a trabajador/a podrá solicitar una prórroga, comprometiéndose la Compañía a estudiarla y dar respuesta.

Excepcionalmente, se podrá solicitar excedencia de 6 días, siendo para ello necesario la solicitud escrita previa de 3 días. Si existiesen necesidades urgentes o perentorias, este plazo de solicitud se reducirá al mínimo imprescindible, esta excedencia en ningún caso podrá ser superior ni inferior a 6 días, no existiendo límite anual para coger dichos bloques de 6 días.

Artículo 56.– Suspensión de la relación laboral con motivo de privación de libertad.

El personal en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, sin derecho a retribución, hasta tanto no recaiga sentencia condenatoria.

TÍTULO VI

DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 57.– Garantías sindicales y de representación.

Como complemento a lo dispuesto en el RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, se establecen en el presente Convenio las garantías siguientes:

1.– Ningún trabajador/a podrá ser discriminada/o, ni despedida/o, ni sancionada/o por pertenecer a un Sindicato o participar en las actividades del mismo.

2.– El/a trabajador/a que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los Órganos de Gobierno, Provinciales o Nacional, de un Sindicato, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure su cargo. El reingreso será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3.– Las Empresas notificarán a las/los Delegadas/os de Personal o al Comité de Empresa y en su caso, al Delegada/o Sindical, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, previamente a la comunicación a éste.

4.– Las/los Delegadas/os de Personal o Comité de Empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y de clasificación profesional.

5.– Los/las Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, así como las/los Delegadas/os Sindicales dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a las/los trabajadoras/es de la Empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6.– Los Miembros del Comité de Empresa y Delegadas/os Sindicales dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de su actividad sindical, en las que se incluirán las dedicadas a las reuniones con la Empresa cuando estas sean convocadas por aquellos.

7.– Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de la Sección Sindical de una misma Central Sindical, podrán acumular sus horas de crédito horario para utilizarlas indistintamente. Estas ausencias retribuidas deberán justificarse ante la Empresa mediante el oportuno certificado del Sindicato en el que constará el día, hora, asunto y el tiempo de ausencia de la Empresa. Dicha certificación habrá de presentarse a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, siempre que ello sea posible.

8.– Cuando las/los Delegadas/os de Personal y/o Miembros de Comité de Empresa pasen a depender en su jornada laboral de más de una Empresa, por aplicación de la subrogación Empresarial que regula este Convenio, seguirán ostentando el derecho si siguen trabajando en la Empresa en la que originariamente hubiesen sido elegidos la mitad o más de su jornada.

Derechos sindicales.

La Empresa habilitará un local de uso exclusivo para que el Comité de Empresa celebre sus reuniones y desarrolle su trabajo, siempre que las condiciones del centro laboral lo permitan.

Se colocarán en lugar visible y de fácil acceso a las/los trabajadoras/es, un tablón de anuncios por cada una de las Centrales Sindicales que forman parte del Comité, cuyas dimensiones serán como mínimo de 170 x 90 cm siempre que exista el lugar suficiente para su ubicación. Estos tabloneros estarán provistos de cristaleras y cerradura, de forma que nadie, excepto los responsables de su uso, puedan manipular las informaciones o propaganda. Estos tabloneros se colocarán en todos los centros de trabajo en los que presten sus servicios más de cincuenta trabajadores.

Artículo 58.– Secciones sindicales.

Las/los trabajadoras/es incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, afiliados a un sindicato, tienen derecho a organizarse dentro de su Empresa, en Secciones Sindicales. Estas nombrarán un Delegado Sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito con la firma y sello del Sindicato correspondiente.

Las/los Delegadas/os Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los Miembros del Comité de Empresa, siendo para ello absolutamente necesario, disponer de las condiciones en los términos y exigencias del artículo 10 de la LOLS, representando únicamente a los afiliados de su Sindicato.

Artículo 59.– Asamblea de Trabajadoras/es.

Las/los trabajadoras/es dispondrán de 10 horas anuales durante la jornada laboral para la celebración de asambleas convocadas por el Comité de Empresa.

Así también las secciones sindicales legalmente constituidas dispondrán de 4 horas anuales en jornada laboral para la realización de asambleas con sus afiliados.

Se fijarán los servicios esenciales necesarios en las asambleas convocadas por el Comité de Empresa.

Se garantizará por parte de las/los trabajadoras/es la finalización del trabajo en el resto de la jornada, en la medida de lo posible.

El lugar serán los locales disponibles en el centro de trabajo.

El Comité de Empresa, Delegada/o de Personal o las/los Delegadas/os Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el normal desarrollo de la asamblea, poniendo en conocimiento de la Empresa la convocatoria de la misma con 48 horas como mínimo de antelación.

TÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL

Artículo 60.— Derechos y obligaciones.

1.— El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Este derecho supone la existencia de un deber para cada empresa de protección de los trabajadores a su servicio y en todos los aspectos relacionados con el trabajo frente a los riesgos laborales. Sin que pueda recaer de modo alguno sobre los trabajadores el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

2.— El derecho a la información, consulta, participación, formación en materia preventiva, vigilancia del estado de salud y a la paralización de la actividad laboral en caso de riesgo grave e inminente forman parte del derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

3.— Corresponde a cada empleado/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.

4.— Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5.— El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61.— Consulta y participación.

El empresario deberá consultar con los representantes de los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

1.— La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos de trabajo, la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

2.— Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, esta participación se canaliza a través de sus representantes.

Artículo 62.— Delegados/as de prevención.

A efectos del ejercicio de sus funciones, los/as delegados/as de prevención tendrán las garantías que les reconoce la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, será considerado como tiempo efectivo de trabajo el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la Dirección de la empresa correspondiente en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a), c) y e) del número 2 del artículo 36 de la citada disposición legal.

Los/as delegados/as de prevención legalmente designados/as tendrán asignado un crédito de 7 horas al mes para ejercer su actividad representativa.

Asimismo, se posibilita la cesión de crédito horario a favor de dichos delegados/as dentro del crédito horario global de representación sindical que corresponde a cada una de las centrales sindicales en el ámbito de la empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, y específicamente en cuanto respecta a las competencias y facultades de los/as Delegados/as de Prevención.

Artículo 63.— Comités de Seguridad y Salud.

Los correspondientes Comités de Seguridad y Salud, constituidos conforme a las especificaciones que se regulan en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tendrán las competencias y facultades que dicha disposición legal les atribuye.

Artículo 64.— Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajadores, sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este esta-

blecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se realizará una revisión médica anual, obligatoria por cuenta de la Empresa dentro de los 6 primeros meses de cada año natural, a realizar durante la jornada laboral y en caso de no coincidir con la misma, se dispondrá de 1 hora que se reducirá de la jornada.

Asimismo, se realizarán con carácter previo al ingreso, reconocimientos especiales en función de los riesgos del puesto de trabajo, siendo estos los que se determinen por los Comités de Prevención y Salud.

La vigilancia de la salud tendrá carácter voluntario, salvo en aquellos supuestos previstos en la normativa legal aplicable. Se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relativa a su estado de salud.

Los resultados de las pruebas encaminadas a la vigilancia de la salud serán comunicados al personal afectado. Las conclusiones derivadas de los reconocimientos efectuados, serán transmitidas a los responsables de la empresa, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

TÍTULO VIII

DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Artículo 65.– Retribuciones para el personal sujeto al presente Convenio.

1.– En el anexo 1 del presente Convenio se establecen las categorías y la tabla retributiva de las mismas, que serán de aplicación íntegra con efectos al 1 de enero de 2011.

2.– La aplicación de la Tabla retributiva tendrá como condición inexcusable el cumplimiento de la jornada anual determinada y demás condiciones establecidas en el presente Convenio.

Los sueldos y categorías que se equiparan en el contexto de vigencia del Convenio son:

Categoría Empresa	Equivalencia Grupo de Limpieza Personal Osakidetza	Clasif.
Limpiadora/Peón	Operario de Servicios	E
Peón Especialista	Celador Polivalente	E
Conductor limpiador/Esp.	Celador con especialidad	E
Responsable de Equipo	Celador con especialidad o jefatura	E
Administrativo	Administrativo FP II	C
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo FP I	D
Encargado de Sector (*)	Celador Encargado de turno	C
Encargado General	Jefe de Equipo de Oficio	B
Técnico de Gestión	Técnico de Gestión	B
Jefe de Servicio	Jefe de Sección B	B
Jefe de Servicio	Jefe de Sección A	A

(*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra.

Artículo 66.– Antigüedad.

Consistente en una cantidad igual y fija para todo el personal afecto al convenio, devengada por la prestación de tres años de servicios efectivos, para cada uno de los grupos de titulación y en las cuantías y grupos que a continuación se indican.

Categoría de la Empresa	Grupo
Limpiador/a	E
Peón Especialista	E
Conductor limpiador	E
Responsable de Equipo	E
Administrativo	C
Auxiliar Administrativo	D
Encargado de Sector (*)	C
Encargado General	B
Técnico de Gestión	B
Jefe de Servicio B	B
Jefe de Servicio	A

(*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra.

Cualquier otra categoría no existente en este artículo, será la comisión paritaria la encargada de encuadrar dicha categoría, grupo y salario.

Los importes de las retribuciones por antigüedad serán los que figuran en el anexo 1.

La diferencia de antigüedad en términos económicos que exista entre la nueva antigüedad y la existente al 31-12-2001, quedará consolidada en complemento personal como cantidad fija, pagadera en quince mensualidades y teniendo la misma subida cada año de vigencia del convenio que lo que suba el salario base.

Los trienios reconocidos serán satisfechos en la nómina del mes siguiente a su devengo.

Artículo 67.– Pagas extraordinarias y de vacaciones.

El personal sujeto al presente Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias anuales, en función de la normativa aplicable conforme a su relación jurídica.

La efectividad de las mismas, serán los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Siendo sus devengos, los siguientes:

Paga de marzo del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de paga.

Paga de julio del 1 de enero al 30 de junio de cada año.

Paga de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extras nos sufrirán detrimento en el total de su retribución íntegra, como consecuencia de los periodos que los/ trabajadoras/os puedan tener por I.T.

Las vacaciones serán retribuidas con el 100% del Sueldo Base más antigüedad y pluses o complementos pagaderos en 12 mensualidades.

Artículo 68.– Derechos adquiridos.

Aquellas mejoras individuales y personales que no sean absorbidas, se respetarán como un derecho adquirido, tanto si es de índole económica o no.

Dichos derechos, tendrán la misma subida cada año que lo estipulado en los salarios durante la vigencia del convenio.

Artículo 69.– Complemento de hospitalización.

El personal perteneciente a las categorías que a continuación se indican, que desempeñen sus funciones en Centros hospitalarios, percibirá un complemento anual de hospitalización en las cuantías que recoge el anexo I, consistente en un 4% de las retribuciones asignadas a su categoría, el cual se hará efectivo en doce mensualidades.

Categorías	Grupo Clasificación
Limpiador/a	E
Peón Especialista	E
Conductor limpiador	E
Responsable de Equipo	E
Encargado de Sector (*)	C
Encargado General	B
Técnico de Gestión	B
Administrativo	C
Auxiliar Administrativo (**)	D
Jefe de Servicio B	B
Jefe de Servicio A	A

(*) Encargado de Grupo, Edificio y Obra.

(**) Oficial administrativo.

Artículo 70.– Complemento de Turnicidad.

El personal que preste sus servicios en régimen de turno rotatorio percibirá el Complemento de Turnicidad fijado en el anexo 1.

Este complemento retribuye la realización de distintos turnos de trabajo con carácter habitual.

Su abono se efectuará en 12 mensualidades.

Artículo 71.– Complemento de trabajo en domingos y festivos.

El personal que deba prestar servicios en domingos y festivos dentro de su jornada ordinaria percibirá los importes fijados en el anexo 1. A estos efectos se considerará Domingo o Festivo el período de 24 horas (3 turnos) coincidente con el día de que se trate. Se considerarán horas festivas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas de la noche anterior y las 08:00 horas del día festivo.

Los servicios prestados los turnos de mañana y tarde en los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Complemento se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

Artículo 72.– Complemento de nocturnidad.

Las horas nocturnas realizadas por el personal, se retribuirán con arreglo a los importes establecidos en el anexo 1.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente. El abono del presente complemento, se efectuará siempre que el turno de trabajo contemple horas incluidas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Los servicios prestados las noches de los días 24 y 31 de diciembre se retribuirán al doble de los valores establecidos.

Este Plus se abonará en todo caso en 12 mensualidades al año.

Artículo 73.– Complemento de carrera profesional.

Las retribuciones derivadas de la aplicación del sistema de desarrollo profesional del personal afectado por el presente convenio quedan encuadradas en el complemento de carrera reconocido por el Acuerdo de Mediación de fecha 25-10-2010. A efectos de la posible resolución de discrepancias, se anexan al presente convenio las Actas de Mediación del Preco de fechas 25-10-2010 y 25-06-2012.

El complemento de carrera profesional será del mismo importe aplicado por Osakidetza-Servicio vasco de salud para cada grupo de titulación y nivel profesional de su personal.

Artículo 74.– Conceptos retributivos no incluidos en la retribución total.

Están excluidos en las retribuciones anuales contenidas en el anexo I los siguientes conceptos:

- a) Antigüedad-Trienios.
- b) El Complemento de Nocturnidad.
- c) El Complemento de Trabajo en Domingos y Festivos.
- d) Las Horas Extraordinarias.
- e) El Complemento de Hospitalización.
- f) El Complemento de Turnicidad.
- g) El Complemento Personal, de conformidad con la regulación establecida al efecto.
- h) El complemento de carrera profesional

TÍTULO IX

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO, SUBROGACION EMPRESARIAL, DERECHOS DE PROMOCIÓN, CONTRATACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS CENTROS

Artículo 75.– Régimen Disciplinario.

El personal afectado por este convenio estará a lo dispuesto en materia de régimen disciplinario en el 1 Convenio Colectivo estatal del sector de limpieza de edificios y locales firmado el año 2013.

Artículo 76.– Subrogación empresarial.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo en el sector, los trabajadores de la empresa cesante, pasaran a estar adscritos al nuevo titular de la contrata de limpieza, respetándose antigüedad y categoría y en general las condiciones de trabajo que en derecho tuviesen adquiridas en la empresa originaria o centro de trabajo.

En base a la normativa aplicable y debido al libre concurso al que pudieran acceder las empresas concesionarias en libre y legal competencia, desde las diferentes personalidades jurídicas como son, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, Cooperativa, Empresario Individual, Empresas de Empleo Protegido que contraten total o parcialmente discapacitados, etc., Osakidetza deberá establecer en los pliegos de las condiciones de concurso, las obligaciones que en subrogación se determinan para la aplicación jurídica de la norma existente.

Concretamente, también quedan reguladas las siguientes situaciones:

– Cuando las/los trabajadores/as en el momento del cambio y concesión del servicio de la contrata, se hallen en situación de incapacidad temporal, maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, excedencia, vacaciones o invalidez permanente revisable.

– Cuando las/los trabajadores/as compartan su jornada laboral con otros centros de trabajo, quedarán afectados por las condiciones laborales que venían siéndoles de aplicación en el centro motivo de la subrogación.

– Cuando la contratación sea como interinaje para la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de puesto, hasta el momento de la incorporación del titular.

– En el caso de que Osakidetza rescindiera el contrato de arrendamiento de servicio de limpieza con una contrata para realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra contrata dicho servicio, antes de haber transcurrido 12 meses, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado de la primera empresa.

– De ningún modo se producirá adscripción del personal ni subrogación empresarial en el supuesto de que el contratista realice la primera limpieza y no haya suscrito contrato de mantenimiento.

– Las condiciones generales de absorción de personal serán de adscripción a los centros de trabajo a todas/os los/as trabajadores/as, que lleven un mínimo de 4 meses de antigüedad, indistintamente de cual fuera su jornada laboral en la empresa o en cada centro de trabajo. Excepcionalmente no se exigirá la antigüedad de 4 meses a aquellos/as trabajadore/as que cubran vacantes definitivas de forma permanente.

– Los/as trabajadores/as se adscribirán a la nueva empresa por el número de horas que tengan establecidos en el centro objeto de subrogación.

– La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de contrata, con iguales derechos y obligaciones que tuviese en la empresa cesante, incluyendo el acuerdo de plantillas, sistema de cobertura de ausencias, categorías profesionales y contratación existente en el centro. No obstante no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotizaciones a la Seguridad Social de las que fuera responsable la empresa cesante.

– La empresa cesante abonará la parte proporcional de las vacaciones en función del tiempo de alta en ésta en el año natural, así como las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en éste momento y las que resulten de la aplicación de un nuevo convenio.

– La nueva empresa concesionaria, concederá la totalidad de las vacaciones a efectos de su disfrute, abonando la parte proporcional correspondiente a los meses y/o días que haya entre el día de iniciación del servicio y el día 31 de diciembre.

– La empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias en función del alta en ella, asimismo abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten de aplicación de un nuevo convenio

Las empresas cesantes vienen obligadas a entregar los documentos que se relacionan a continuación, como máximo 10 días hábiles antes de iniciar los servicios de limpieza a la nueva empresa concesionaria del servicio.

1.– Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.

2.– Fotocopia de las 4 últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.

3.– Fotocopia del TC-1 y TC2-2 de cotización a la Seguridad Social de los 4 últimos meses.

4.– Copia de todos los contratos de trabajo, incluidos los eventuales, bonificados, interinos u otros de los/as trabajadores/as afectados por la subrogación.

5.– Relación de los días de descanso de libre disposición y vacaciones que tengan pendientes de disfrutar de cada trabajador.

6.– Relación del personal en el que se especifique: Nombre y apellidos, DNI, domicilio, n.º de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones, centro de trabajo, indicando también si estuviera en alguna de las siguientes situaciones:

Excedencia, maternidad, situación protegida de riesgo durante el embarazo, reducción de jornada, incapacidad permanente revisable, incapacidad temporal u otras situaciones análogas.

La empresa entrante, de ningún modo se responsabilizará de aquellos/as trabajadores/as que no figuren en la relación del personal sujeto a adscripción, en base al contexto de subrogación indicado.

Es norma obligada para todos los trabajadores incluidos en el proceso de subrogación, la firma de un documento en el cual declaren que todos los datos entregados por la empresa cesante son ciertos en cuando a su persona como trabajador y si tienen deuda alguna o pleito pendiente, respecto de la empresa cesante, y especialmente sobre el reconocimiento de que la antigüedad y horario que figuran en las 4 últimas nóminas y contrato de trabajo son ciertos.

Artículo 77.– Movilidad funcional y geográfica.

Las/los trabajadoras/es sólo podrán ser cambiados de su centro laboral de trabajo cuando exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo de su centro habitual, siendo el motivo la reducción del servicio de limpieza por parte de Osakidetza, previa comunicación a la representación legal de las/los trabajadoras/es.

La designación de las/los trabajadoras/es afectadas/os en la movilidad será competencia de la Dirección de la Empresa.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el proceso de movilidad arriba indicado, mantendrán sus condiciones económicas y grupo profesional que tuviese reconocido con anterioridad al cambio del centro de trabajo.

En ningún caso los cambios de centro conllevarán discriminación a las/los trabajadoras/es.

Cuando por razones de amplitud geográfica, debido a que la realización del trabajo, éste sea en más de un centro, el tiempo convenido para el desplazamiento será considerado como tiempo efectivo de trabajo, si de ello se produjeran gastos, la Empresa abonará éstos, previa presentación de justificante. Como criterio general, el abono por desplazamiento será el producido por el uso del transporte público o equivalente más cercano entre centros.

La movilidad geográfica será de aplicación en el ámbito de este convenio en los centros que una misma empresa concesionaria posea en la misma localidad.

Artículo 78.– Modificación de las condiciones de trabajo.

Si las modificaciones de las condiciones se realizasen en mutuo acuerdo (Dirección de Empresa y trabajador/a) se estará a lo que las partes determinen.

Las modificaciones, bien sean individuales o colectivas, a propuesta unilateral de la Dirección de la Empresa, se intentarán acordar con la representación legal de las/los trabajadoras/es, abriéndose un periodo de consultas de 15 días en los que la Empresa expondrá las razones motivadoras de la necesidad de modificación. En caso de no alcanzarse acuerdo alguno en dicho periodo de consultas, la Empresa podrá hacer efectiva la modificación dentro de los plazos establecidos en la Ley 1/1995, artículo 41 y otros, sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, sin perjuicio del derecho del trabajador/a afectado/a a recurrir ante la Autoridad Laboral o judicial competente.

Artículo 79.– Plantillas y Coberturas.

Se estará a las necesidades que en cada centro se produzcan en función del contrato. Se establecerán por centros los puestos mínimos necesarios para realizar el servicio.

Las partes reconocen que los acuerdos de plantillas firmados en su día en los distintos centros hospitalarios no se ajustan a la situación actual, debido a los cambios producidos desde su firma. Las partes convienen que deben negociarse nuevos acuerdos de plantillas con los Comités de empresa de los centros hospitalarios en los que ya existan estos acuerdos, manteniéndose la vigencia de los mismos hasta que se acuerde uno nuevo que lo sustituya.

Con posterioridad a la fecha de la firma del presente convenio y en un plazo no superior a seis meses, se establecerán o renegociarán las plantillas mínimas tanto de lunes a viernes como de sábados, domingos y festivos, en los centros hospitalarios de:

miércoles 17 de junio de 2015

	Plantilla	Plantilla
Centro	Lunes a Viernes	Fines de Semana
Hospital de Cruces		
Hospital de Basurto		
Hospital de Galdakao		
Hospital de San Eloy		
Hospital Aranzazu		
Hospital Gipuzkoa		
Hospital Comarcal Bidasoa		
Hospital Comarcal Zumárraga		
Hospital Mendaro		
Hospital Alto Deba		
Hospital de Txagorritxu		
Hospital de Santiago		

Se estará a las necesidades que en cada centro se produzcan en función del contrato y necesidades del servicio existentes. Se establecerán por centros los puestos mínimos necesarios para realizar el servicio de limpieza por horarios, días, categorías profesionales, etc. Así también se establecerá el sistema de cobertura en cuanto a sustituciones por ausencias, atendiendo a las especificaciones de cada centro.

El acuerdo de plantillas de cada centro se recogerá en acta de acuerdo interno, que será entregada y conocida con ocasión de la salida a concurso del servicio de limpieza de los centros, y por tanto, formará parte de las obligaciones de subrogación empresarial.

En caso de no poder cerrarse un nuevo acuerdo de plantillas en el plazo indicado, se someterá el asunto a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de 15 días naturales (contados desde la fecha en que se realice su convocatoria) para alcanzar un acuerdo.

Si tampoco se consigue el acuerdo en la Comisión Paritaria, se acudirá a la mediación de un técnico de entre los designados por Osakidetza de entre su personal. La Comisión Paritaria decidirá en tres días qué técnico de los propuestos debe llevar a cabo el procedimiento de mediación. De no existir acuerdo sobre el mediador a designar, se nombrará por sorteo.

Artículo 80.– Vacantes.

Las vacantes podrán ser denominadas como:

- a) Definitivas.
- b) Provisionales.

Son vacantes definitivas aquellos puestos considerados dentro del organigrama funcional y operativo, y cuyo titular haya cesado definitivamente.

Son vacantes provisionales aquellas que, figurando en el organigrama funcional y operativo su titular cesa temporalmente en el puesto por razones de, excedencia, e Incapacidad Permanente en el plazo legal de revisión.

Todas las vacantes anteriormente reflejadas, cuya cobertura se considere necesaria, según se definan las plantillas recogidas en el artículo 79, tendrán derecho preferente a su ocupación, el personal con contrato fijo (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término o indefinido) a tiempo parcial, incluidos los trabajadores y trabajadoras de sábados y/o domingos y/o festivos, y el personal con contrato fijo (fijos de centro, obra o servicio sin fecha de término o indefinido) a tiempo completo (trabajadores y trabajadoras con jornada de lunes a viernes) por riguroso orden de antigüedad en el centro de trabajo, de entre las solicitudes recibidas para cada convocatoria de vacante y aunque el/la solicitante preste servicios en otro turno.

Las vacantes definitivas y a jornada completa que surjan debido a jubilaciones parciales y jubilaciones anticipadas serán cubiertas de la siguiente manera:

Se contratará personal temporalmente para sustitución de la persona que se jubila anticipadamente a los 64 años o parcialmente. Este contrato tendrá una duración máxima hasta que la persona titular que se jubila cumpla los 65 años, fecha en la que la vacante se convierte en definitiva y a jornada completa de lunes a viernes. En ese momento, pasará a ocupar ese puesto de trabajo un/a trabajador/a de la plantilla fija con contrato a tiempo parcial o a tiempo completo por riguroso orden de antigüedad entre las solicitudes recibidas.

En el supuesto que la empresa se acogiese a la finalización del contrato de relevo a transformar en indefinido a tiempo parcial, el relevista pasaría a ocupar la plantilla de fines de semana.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores todas las vacantes definitivas y temporales antes de su cobertura, así como una vez cubiertas dichas vacantes.

Será obligatoria la publicación fehaciente de cada vacante, fijándose un plazo mínimo de 30 días para recibir solicitudes para su ocupación. El incumplimiento de la publicación devengará en nulas las adjudicaciones que se lleven a efecto.

Todo el personal al que se le haya asignado una vacante definitiva, a jornada completa, no tendrá preferencia a volver a optar a otra vacante definitiva mientras que a la vacante ofertada definitiva se presente otro trabajador/a.

Todo el personal al que se le haya asignado una vacante provisional, a jornada completa, no tendrá preferencia a volver a optar a otra vacante provisional mientras que a la vacante ofertada provisional se presente otro trabajador/a.

Artículo 81.– Trabajos en Categoría superior.

Respecto a los trabajos realizados en Categoría superior se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo artículo 39.4.

En el supuesto de ser necesario cubrir puestos de categoría de Peón Especialista, Especialista o Conductor, el procedimiento a utilizar será el de promoción interna. En el supuesto de ser necesario cubrir puestos siendo éstos de categoría superior, el procedimiento a utilizar será el de promoción interna. Únicamente podrán cubrirse las referidas vacantes por contratación externa o no cubrirse cuando tras la pública convocatoria de adjudicación de vacantes a los trabajadores/as del centro, ésta quedase desierta o no hubiera ningún candidato/a con el perfil requerido (idéntico al que ostentaba el titular anterior) siendo este último caso objetivamente ratificado por la RLT.

Será de libre designación por la Dirección de la Empresa el nombramiento de cualquier puesto que implique mando de una forma permanente o eventual.

La permanencia y realización en trabajos de categoría superior de 6 meses en un año u 8 meses en 2 años y en su jornada, dará derecho a la adquisición de la categoría.

Todo el personal afectado por el presente convenio, así como aquel que en la vigencia pudiese ser susceptible de nueva contratación, será agrupado en las actuales categorías de equiparación, realizando las labores propias de su grupo profesional y retribución que corresponda.

Artículo 82.– Contratación.

La materia de contratación es una facultad que le está conferido a la empresa y forma parte de sus principios de acción empresarial. En todo caso, en la negociación de las plantillas (si no existe pacto en la actualidad) o en la renegociación de éstas (si ya hubiese acuerdo antes de la firma del convenio), se podrá tener en cuenta esta materia.

Los periodos de prueba de las nuevas contrataciones no excederán de 1 mes.

En los supuestos de contratación temporal en contratos sucesivos el periodo de prueba solo podrá realizarse una sola vez.

Las contrataciones que se realicen en los centros afectados por el presente convenio, serán realizadas directamente por las empresas concesionarias del servicio, evitando la contratación a través de empresas de trabajo temporal u otras empresas de intermediación laboral.

La definición de puestos y de trabajo, fijos y temporales así como el uso de modelo legal de contratación, será el que se acuerde o establezca en el contexto negociador del artículo 79 del presente convenio.

Artículo 83.– Horas extraordinarias.

Las partes que suscriben este Convenio coinciden en la conveniencia de erradicación total de las horas extraordinarias, quedando expresamente prohibidas, excepto en la realización de aquellas que hubiese que realizar para la reparación de averías perentorias, de urgente necesidad extrema, y fuerza mayor.

En este sentido, si hubiera que realizarlas, éstas serían compensadas en tiempo libre, dentro del mes siguiente a la realización de las mismas y de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

Las horas que se pudiesen realizar los sábados y domingos serán compensadas en la proporción de; por cada hora trabajada, 2 horas en acumulación o disfrute. Las horas que se realizasen en días laborables serán en proporción de por hora trabajada, 1,50 acumuladas en el disfrute.

Artículo 84.– Estructura y abono salarial.

La estructura salarial estará compuesta por:

- 1.– Sueldo Base.
- 2.– Complementos.
 - 2.A.– Antigüedad.
 - 2.B.– Antigüedad consolidada.
 - 2.C.– Domingos y/o festivos.

2.E.– Nocturnidad.

2.F.– Turnicidad.

2.G.– Complemento Hospitalización.

2.H.– Complemento de carrera profesional.

3.– Gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y navidad.

El sueldo mensual se abonará el primer día de mes siguiente a su vencimiento. Si éste coincidiera en domingo o festivo, el abono se realizará en el día siguiente hábil.

El recibo de sueldos se entregará, antes del día 15 del mes siguiente al que corresponda.

DISPOSICIONES ADICIONAL PRIMERA.– Actualización normativa del Convenio.

El presente convenio colectivo tiene por objeto la homologación de las materias que aparecen recogidas en su texto normativo con las que dispone el personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

La comisión paritaria del convenio se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de su aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios en las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

La comisión paritaria dispondrá de un plazo de 15 días naturales (contados desde la fecha en que se realice su convocatoria) para alcanzar un acuerdo sobre la adaptación y aplicación al personal de las contrataciones de limpieza del cambio que se produzca en las condiciones del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. Para ello se podrán celebrar cuantas reuniones consideren necesarias las partes dentro del citado plazo de 15 días naturales.

En caso de no alcanzarse un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se procederá a una mediación durante un plazo de cinco días hábiles. El mediador será un técnico de los designados por Osakidetza de entre su personal. La comisión paritaria decidirá en tres días que técnico de los propuestos es el que lleve a cabo el procedimiento de mediación, de no existir acuerdo sobre el mediador a designar se asignará por sorteo.

Se aplicará cuando la propuesta de mediación responda al principio pactado de homologación a las condiciones del personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. En este caso, se establece un plazo de cinco días para pronunciarse sobre la aceptación de la propuesta de mediación, el no pronunciamiento en el referido plazo supondrá su aceptación. Se podrá solicitar del mediador cuantas aclaraciones sean necesarias.

DISPOSICIONES ADICIONAL SEGUNDA.– Normas Supletorias.

En todo lo no recogido en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y demás normativa que resulte de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.– Retroactividad del complemento de la carrera profesional.

El abono de los atrasos correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010 que recoge el Acuerdo de Mediación de 25-10-2010 y acta final de mediación de 25 de junio de 2012 se harán efectivos según se recoge en el párrafo regula para ello, la cantidad que corresponda a cada trabajador/a

en función del nivel económico al que tuviese derecho por reunir los requisitos el día 1 de enero de 2008, se efectuará de la siguiente manera:

- El abono de los atrasos de la carrera profesional correspondientes al año 2008, dentro del primer trimestre de 2015.
- El abono de los atrasos de la carrera profesional correspondientes al año 2009, dentro del primer trimestre de 2016.
- El abono de los atrasos de la carrera profesional correspondientes al año 2010, dentro del primer trimestre de 2017.

Las cuantías de los atrasos serán las mismas que Osakidetza abonó en cada año a su personal para cada nivel.

A los trabajadores/as que como consecuencia de la aplicación del primer tramo de aplicación se les haya abonado el nivel II en el año 2010 y tuviesen derecho a percibir atrasos correspondientes al nivel III, para dicho año, se les calculará y abonará la diferencia resultante entre ambos niveles.

El abono y cotización de estos atrasos se realizarán por las empresas que tengan adjudicado el contrato de limpieza de cada centro en el momento de hacerse efectivos cada uno de los plazos establecidos. Las cantidades y la cotización que resulten a cada trabajador/a se llevarán a cabo por las empresas cuando Osakidetza les haga efectivo su abono correspondiente, quedando eximidas las empresas de responsabilidad en los retrasos en el pago mensual establecido en el supuesto de no recibir puntualmente estas cantidades del ente pagador, este es, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Los trabajadores y trabajadoras que teniendo derecho al reconocimiento de atrasos, por estar de alta antes del 1 de enero de 2008 en las contrataciones de limpieza de los centros de Osakidetza y reunir los requisitos en esa fecha, y, que hayan visto extinguido su contrato de trabajo, por la causa que fuere, o que lo extingan antes de hacerse efectivo el pago de la totalidad de la cantidad que le corresponda, lo podrán reclamar a las empresas que en cada momento tengan adjudicado el contrato de limpieza del centro al que estuvo adscrito/a, con la condición reseñada en el párrafo anterior de previo pago de Osakidetza a la empresa.

La empresa que tenga adjudicado el servicio de limpieza de los centros de Osakidetza en el momento de hacerse efectivo cada uno de los pagos establecidos en esta disposición transitoria, no podrá negarse a abonar la cantidad mensual que corresponda a cada trabajador/a en función de la proporción establecida en el párrafo primero de esta disposición, tanto de alta laboral, como de aquellos que hayan cesado en su relación laboral y tengan pendiente de abono las cantidades a que tenga derecho, con la salvedad de la previa recepción de pago por parte de Osakidetza anteriormente señalado.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑOS 2011-2012-2013-2014
TABLA ÚNICA PARA LOS TRES TERRITORIOS HISTÓRICOS DE EUSKADI

A) SALARIOS

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIOS		PLUS HOSPITALIZACIÓN	
		AÑO (euros)	Mes (euros)	AÑO (euros)	MES (euros)
A	Jefe de Servicio A	36.814,57	2.454,30	1.472,58	122,72
B	Jefe de Servicio B	32.278,14	2.151,88	1.291,13	107,59
B	Encargado General	25.712,96	1.714,20	1.028,52	85,71
C	Encargado de Sector	23.812,26	1.587,48	952,49	79,37
E	Responsable de Equipo	21.425,47	1.428,36	857,02	71,42
B	Técnico de Gestión	27.968,02	1.864,53	1.118,72	93,23
C	Administrativo	23.844,70	1.589,65	953,79	79,48
D	Auxiliar Administrativo	22.283,54	1.485,57	891,34	74,28
E	Conductor Limpiador	21.425,47	1.428,36	857,02	71,42
E	Peón Especialista	20.268,79	1.351,25	810,75	67,56
E	Limpiador/a-Peón	19.419,34	1.294,62	776,77	64,73

(*) El Plus Hospitalización se paga en doce mensualidades

B) COMPLEMENTOS

COMPLEMENTOS	Grupo A (euros)	Grupo B (euros)	Grupo C (euros)	Grupo D (euros)	Grupo E (euros)
Antigüedad año	662,68	553,49	510,81	421,34	372,37
Antigüedad mes	44,17	36,90	34,05	28,09	24,82
Nocturnidad	49,56	40,31	32,78	28,69	28,69
Festivo/Domingo día	74,05	59,64	46,79	43,13	43,13
Festivo Nocturno	105,79	85,19	66,85	61,61	61,61
Plus turnicidad año	1.465,43	1.099,17	824,39	659,53	659,53
Plus turnicidad mes	122,12	91,60	68,70	54,96	54,96

DESARROLLO PROFESIONAL

NIVEL	Grupo A (euros)	Grupo B (euros)	Grupo C (euros)	Grupo D (euros)	Grupo E (euros)
I	2.263,24	1.817,45	1.533,08	1.426,66	1.297,66
II	4.529,86	3.627,61	3.068,45	2.855,45	2.597,26
III	6.043,19	4.852,86	4.093,55	3.809,39	3.464,95
IV	8.303,05	6.667,59	5.624,34	5.233,92	4.760,67

Acta de Mediación del Preco de fecha 25-10-2010.

Expediente n.º: B-27-2010.

Instado: 01-02-2010.

Empresa: Union Internacional de Limpiezas, S.A., y otras concesionarias de limpiezas de centros de Osakidetza, Impacto, S.L., Garbaldi, S.A.L., I.S.S. Facillity Services, S.A.

Solicitante: Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpiezas de Osakidetza (parte empresarial).

Asunto: Desarrollo Profesional y D. A. primera del Convenio.

Propuesta de Mediación.

El pasado día 1 de febrero de 2010, la parte empresarial de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpiezas de Osakidetza solicitó ante la Sede Territorial de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales el inicio de un procedimiento de conciliación-mediación, siendo el objeto y pretensión del mismo el que consta en la instancia origen del procedimiento y que se da aquí por reproducido.

Las partes legitimadas del conflicto fueron citadas a una reunión a celebrar el 23 de febrero de 2010 en esta Sede Territorial, siendo el objeto de la misma el intentar que dichas partes alcancen una avenencia y, que de no lograrse dicha avenencia, mediante acuerdo de quienes representen a la mayoría de los Trabajadores y Empresa afectados por el conflicto, se pudiera decidir que el procedimiento continúe como conciliación o como mediación designando un conciliador o un mediador según lo previsto en el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales- PRECO», de 16 de febrero de 2000, publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000 y los acuerdos de la Comisión Paritaria del PRECO publicados en el BOPV n.º 117 de 21 de junio de 2002.

No habiéndose alcanzado avenencia, las partes de mutuo acuerdo decidieron continuar el procedimiento mediante conciliación, designando a tal efecto como conciliador a Alfonso Martínez de Lagran Moraza.

Las partes se reúnen con este Conciliador en la Sede Territorial de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales el día 15 de marzo de 2010, asistiendo a dicha reunión:

En representación de la parte social:

- Confederación sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CC.OO.).
- Eusko Langileen Alkartasuna (ELA).
- Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK).
- Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT).
- Langie Abertzaleen Batzordeak (LAB).
- En representación de la parte empresarial:
 - Eurolimp, S.A.
 - Garbaldil S.A.L.

- Limpieza y Mantenimiento Impacto, S.L.
- I.S.S. Facility Services, S.A.

En esta primera reunión, se hace entrega de la propuesta sindical a la representación Empresarial y, a fin de que la misma sea objeto de estudio, se procede a suspender los plazos establecidos.

Posteriormente, las partes continúan reuniéndose en la misma Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales en Bilbao, en fechas de 25 de marzo de 2010, 7 de abril de 2010, 22 de abril de 2010 y finalmente el día 13 de mayo de 2010. A todas las reuniones, acuden tanto las representaciones empresariales, como las representaciones de los trabajadores, los que se reconocen mutuamente su capacidad de representación. Todas las partes han venido exponiendo en las diferentes reuniones aquello que a su derecho interesaba y en la última reunión, es decir la del día 13 de mayo del presente año, se adopta el acuerdo por mayoría de los presentes de levantar la suspensión del los plazos y convertir el procedimiento en mediación, el cual se continuará con inicio del día 14 de mayo de 2010 finalizando su plazo el día 10 de junio del mismo año.

Con fecha 9 de junio de 2010, se lleva a efecto una última reunión, de este nuevo procedimiento de mediación a la que asisten las siguientes representaciones.

En representación de la parte social:

- Confederación sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CC.OO.).
- Eusko Langileen Alkartasuna (ELA).
- Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK).
- Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT).
- Langie Abertzaleen Batzordeak (LAB).

En representación de la parte empresarial:

- Eurolimp, S.A.
- Garbaldil S.A.L..
- Limpieza y Mantenimiento Impacto, S.L.
- I.S.S. Facility Services, S.A.
- Clece

Todas las partes se reconocen tener la capacidad legal suficiente para la realización de este Acto.

Es preciso partir, para la realización de esta propuesta de mediación de las situaciones de donde parte el Conflicto que se presenta al que le son de afectación los siguientes:

ANTECEDENTES

Primero.– Las relaciones laborales que afectan a las empresas y trabajadores, vienen regidas por el Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza–Servicio Vasco de Salud, con vigencia para los años 2008, 2009 y 2010.

Segundo.– El conflicto que se presenta tiene su origen en la puesta en aplicación de la Disposición Adicional Primera de Convenio Colectivo, en la cual se expresa literalmente:

«Actualización normativa del Convenio.

Teniendo por objeto el presente Convenio Colectivo la homologación de las materias que aparecen reguladas en texto normativo, con las que dispone el personal de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud. La comisión Paritaria se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de su aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios de las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud. Asimismo serán de aplicación aquellos incrementos a cuenta que aplique Osakidetza – Servicio Vasco de Salud a su personal».

Tercero.– En cumplimiento de lo indicado en dicha Disposición Adicional Primera, la Comisión Paritaria del Convenio se reúne el día 25 de enero de 2010, tratando en el orden del día el desarrollo de Carrera profesional, y al no haber alcanzado un acuerdo, la parte empresarial, por unanimidad, anuncia la interposición de la correspondiente demanda de Conflicto Colectivo ante el Organismo competente, dando cumplimiento así, a lo determinado en el artículo 8 del Convenio Colectivo, la que se interpone con fecha 1 de febrero de 2010 con la pretensión de dar interpretación a la ya mencionada Disposición adicional primera de dicho Convenio, dándose aquí por reproducida la reclamación interpuesta.

Cuarto.– Tratando la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo la homologación de las Materias que aparecen reguladas en el texto normativo, con las que dispone el personal de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, procede recurrir a los términos que fueron empleados por Osakidetza para su personal según el procedimiento recogido en los Decretos 35/2007 y 248/2007 y sus disposiciones de desarrollo que se dan aquí por reproducidas.

A la vista de lo que antecede, hemos de realizar las siguientes consideraciones:

El Convenio Colectivo de aplicación nos indica claramente que, la Comisión Mixta Paritaria, se reunirá a los efectos de adaptar y decretar el comienzo de la aplicación de aquellas modificaciones que procedan por cambios de las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza, en los que se entiende se encuentra la homologación de reconocimiento de desarrollo profesional.

Así pues, a través del (PRECO), la comisión paritaria, en un proceso de Conciliación Mediación, ha continuado reuniéndose, con la finalidad de alcanzar el correspondiente acuerdo a fin de poner en práctica la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo y fundamentalmente la homologación y reconocimiento del desarrollo profesional. Procedimiento que se inicia como conciliación y que por acuerdo de las partes, se terminará como Mediación.

Resulta de vital importancia resaltar la actividad de las empresas afectadas y donde se realiza, pues éstas están sujetas a un contrato con la Administración y con presupuesto tasado por la adjudicación y dado que, la actividad consiste en la limpieza de los locales de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, será necesario tener en cuenta, a la hora de plasmar una propuesta de acuerdo, la situación de la propia Administración, pues la repercusión económica que este reconocimiento supone, tanto para los trabajadores, que verán incrementada su retribución, como para los empresarios, que deberán hacer frente a unos costos sociales que no han sido presupuestados ni tenidos en cuenta a la hora de pujar por la adjudicación de los centros, deberá ser asumido de alguna manera por la propia Administración.

Esto implicaría que, las adjudicaciones actuales del año en curso, deberán ser modificadas a fin de adecuarlas a las cargas económicas adicionales que tendrán que afrontar las empresas para cubrir los nuevos costos sociales lo que, igualmente, le supondrá a la Administración un incre-

mento presupuestario con el que no contaba en el momento de la aprobación del presupuesto para el año 2010 y que se deberá tenerse en cuenta para la elaboración de presupuestos futuros.

Siguiendo con aquella regulación de Osakidetza para la implantación de desarrollo de carrera profesional vemos que, los costos adicionales que ello supone, no solamente afectan a los años futuros, sino que a su vez tienen un carácter retroactivo hasta enero de 2008 lo que supone, a su vez, que en los presupuestos de años futuros deberá contemplarse una partida adicional para hacer frente también a estos atrasos.

No podemos olvidar ni mantenernos al margen de la situación económica actual en la que nos vemos inmersos y el continuo recorte presupuestario al que se ven obligadas las Administraciones y, siendo consecuentes con ello, aquellos atrasos que se generen por el reconocimiento y homologación del desarrollo profesional deberán ser aplazados, en sus abonos, en un tiempo dilatado a fin de que pueda hacerse frente a los mismos, fijando una fecha tope, como garantía para los trabajadores. Igualmente deberemos tener en cuenta a aquellos trabajadores que causen baja en las empresas, por cualquier causa, con anterioridad al vencimiento último fijado y que hayan generado aquellos atrasos.

No es de menor importancia que, las empresas, cuenten con el correspondiente pliego de adjudicación adecuado a los nuevos costos económicos que dicho reconocimiento supone, a los efectos de que puedan hacer frente al mismo, lo que implicará una renegociación de los mismos con la propia Administración

De otra parte, hemos de indicar que este reconocimiento supone, como antes hemos advertido, una mejora económica para los trabajadores por lo que se ve prudente, a su vez, la adquisición por parte de los mismos de algún compromiso como contraprestación.

No se escapa la necesidad de corregir y reducir el absentismo lo que, de otra parte, ayudará a reducir los costos sociales, con la correspondiente incidencia en la posibilidad de hacer frente a los mismos, lo que trae como consecuencia la urgencia de tomar medidas tendentes a rebajarlo a los límites normales. Para ello será necesario adquirir el compromiso, por parte de los trabajadores y empresas de incidir en el mismo, realizando un estudio en profundidad de los motivos que lo provocan tomar las medidas y poner los medios necesarios para corregirlo.

Igualmente y Pretendiendo la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo que resulta de aplicación, la homologación de las materias que aparecen reguladas en texto normativo, con las que dispone el personal de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud y aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios de las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, deberemos igualmente de considerar aquellas otras que afectan negativamente a aquellos trabajadores, y que resultan de la aplicación de medidas para la estabilidad económica.

Por último indicar que con la finalidad de preservar los puestos de trabajo, se deberán habilitar bolsas de trabajo para la contratación del personal por las empresas concesionarias.

No obstante todo lo anteriormente indicado, cabe destacar, para finalizar, que la función de este mediador, más allá de la pura interpretación de una norma legal o convencional, está el empeño de la búsqueda de puntos de encuentro con la finalidad de que las partes, dentro de los marcos legalmente establecidos, alcancen un acuerdo sobre los temas controvertidos y en función de esta premisa y vistos los hechos motivadores del conflicto, prestando atención a las consideraciones realizadas que anteceden, nuestra propuesta de mediación es la que a continuación se expresa.

Hemos de aclarar que, las partes, dado que no alcanzaron un acuerdo en su momento, en posteriores negociaciones, han pedido a este mediador la redacción de nuevo de la propuesta de Mediación, por lo que acuerdan, a su vez, reabrir el procedimiento y, en su consecuencia, se emite la presente Propuesta de Mediación, en la que se recoge la voluntad de las partes negociadoras, es decir las de la Comisión Negociadora del Convenio y que a continuación se expresan:

Condicional Primera.

Las empresas reconocerán con carácter general el derecho de homologación del desarrollo profesional a todo el personal contratado de las empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros de Osakidetza de Euskadi, desde el 1 de Enero 2010 y con el mismo reconocimiento de niveles y efectos económicos aplicado al personal de Osakidetza en sus respectivos tramos de implantación.

Transitoriedad

Con el fin de salvar en lo posible las dificultades presupuestarias manifestadas por Osakidetza y bajo la premisa del reconocimiento que se recoge en la Condicional Primera, se realizará una aplicación transitoria de reconocimiento y abono de niveles en función de la antigüedad acreditada en el servicio de limpieza de las empresas concesionarias de limpieza de Osakidetza, y lo devengado será abonado en la forma, efectos y empresa determinados en el párrafo tercero del apartado «Retroactividad del complemento de carrera».

Primer Tramo.

Al personal con, al menos, 16 años de servicios, se le reconocerá y abonará el nivel II (2.683,41 euros anuales) desde el 1 de enero de 2010.

Segundo Tramo.

Al personal con, al menos, 18 años de servicios, se le reconocerá y abonará el nivel III (3.579,88 euros anuales) a partir del 1 de enero de 2011.

Al personal con, al menos, 11 años de servicios, se le reconocerá y abonará el nivel II (2.683,41 euros anuales) a partir del 1 de enero de 2011.

Al personal con, al menos, 5 años de servicios, se les reconocerá y abonará el nivel I (1.340,70 euros anuales) desde el 1 de enero de 2011.

El reconocimiento de niveles a los diferentes colectivos de limpieza se hará en los mismos términos que el empleado para el personal de Osakidetza y según el encuadramiento recogido en los Decretos 35/2007 y 248/2007 y sus normas de desarrollo.

Tercer Tramo.

Para el personal con al menos 25 años de servicios, se establecerán las bases y requisitos de acceso al nivel IV (4.918,58 euros anuales) en el marco de negociación del Convenio Colectivo de 2011, con los mismos procedimientos de reconocimiento empleados por Osakidetza para su personal.

A los efectos de considerar la antigüedad, se tendrá en cuenta aquella que cada trabajador tenga en el momento en el que se indica como fecha de entrada en vigor de cada tramo. No obstante, a los efectos de la retroactividad del reconocimiento del complemento de carrera, la antigüedad será la de la fecha del cumplimiento acreditada para alcanzar cada nivel económico, (I, II ó III) y que nunca se retrotraerá más allá del 1 de enero de 2008.

Retroactividad del complemento de carrera.

En concordancia con lo señalado en la Condicional Primera del presente acuerdo, sobre la aplicación del reconocimiento de desarrollo profesional en idénticas condiciones al realizado por Osakidetza para su personal, el complemento de carrera tendrá efectos retroactivos al 1 de Enero de 2008, estableciéndose en acuerdo con Osakidetza los plazos y las cuantías de recuperación económica, que serán negociados en el Convenio de 2011 dentro del proceso de su negociación colectiva. Estos plazos no podrán ir más allá del 31 de Diciembre de 2016, salvo que las partes acuerden expresamente otra cosa.

En caso de no alcanzarse acuerdo, la diferencia económica que corresponda a cada trabajador/a será abonada de manera fraccionada en cada anualidad a partir de 2011 y a razón de 1/5 partes iguales. Los trabajadores que extingan su relación laboral, por la causa que fuere, antes de hacerse efectivo el pago del complemento de carrera, tendrán garantizado el cobro de las cantidades que les pudiera corresponder tanto de sus efectos retroactivos como de la aplicación transitoria de reconocimiento de niveles, en los mismos plazos de abono del resto de trabajadores.

En consecuencia con lo regulado en los párrafos anteriores y con el objeto de facilitar el pago de las cantidades que, en concepto de atrasos, de los años 2008, 2009 y 2010, les corresponda a las/os trabajadoras/es en alta laboral, como de aquellas/os que hayan cesado en su relación laboral, por la causa que fuere, serán abonados y cotizados por la empresa que tenga adjudicado el contrato de limpieza en el momento de hacerse efectivos cada uno de los plazos de abono establecidos previa recepción, por la empresa, de las cantidades a pagar por parte de Osakidetza. Por tanto, independientemente de la empresa con la que se generaron los atrasos, la pagadora será aquella que tenga adjudicado el servicio de limpieza en el momento de su efectividad, no teniendo la empresa cesante ningún derecho de recepción y/o transmisión económica como consecuencia de la coincidencia de los períodos de devengo de los citados atrasos con el de concesión del servicio de limpieza y relación laboral de las trabajadoras/es que los han generado. No pudiendo, por otro lado, negarse la empresa concesionaria a su abono con la condicional de recepción recogida en éste párrafo.

Compromisos de las partes.

A los efectos de corregir y reducir el absentismo, se creará en el marco de negociación del Convenio de 2011 una Comisión Técnica de Estudio del Absentismo, teniendo por objetivo mejorar los actuales índices de absentismo mediante la determinación de sus causas, prevención, medios, seguimiento y soluciones concretas.

En lo referente a la contratación, salvaguardando el derecho preferente que tienen reconocido las actuales trabajadoras/es que prestan sus servicios en las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza y que se regula en el artículo 73 del Convenio Colectivo de Sector para las Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza, se habilitará en el texto normativo del Convenio de 2011 la utilización de bolsas de trabajo para la contratación de personal por las empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza, con inclusión en las mismas de aquel personal perteneciente a las bolsas de Osakidetza de las OPEs de limpieza, para las nuevas contrataciones.

Dentro de esta negociación, del Convenio de 2011, se cifrará el nivel de absentismo que se pretende alcanzar y la incidencia que su no consecución podrá tener en la adquisición y mantenimiento del nivel IV de la carrera profesional.

miércoles 17 de junio de 2015

Para la adquisición del nivel III se tendrán en cuenta las mismas condiciones que han sido consideradas por Osakidetza, para la consecución de dicho tramo, con su personal.

Ejecución y efectos.

Los atrasos que se generen por la entrada en vigor del presente acuerdo, correspondientes al año 2010, se harán efectivos, preferentemente, en el último trimestre de 2010, previo compromiso y adecuación del contrato que Osakidetza y las empresas concesionarias tienen formalizado, con la finalidad de que éstas puedan hacer frente a dicho compromiso económico. Si por motivos de ajustes presupuestarios, no puede llevarse a efecto, el abono de dichos atrasos, el 25% de los mismos se abonará antes del 31 de diciembre de 2010 y el resto se realizará dentro del primer semestre de 2011, considerándose devengados y no abonados si al día 30 de junio de dicho año, no se han hecho efectivos.

Igualmente los atrasos generados desde el año 2008 y los costes adicionales que supongan en el futuro la implantación de la homologación del desarrollo profesional, serán tenidos en cuenta en las adjudicaciones, bien existentes o bien futuras, a fin de que las empresas concesionarias puedan hacer frente a los mismos, lo que requiere el aval garante de Osakidetza para con las empresas, tanto del efecto económico que produzca el abono de los atrasos como del que se producirá en el futuro, actualizando los pliegos de adjudicaciones realizados amoldándolos al nuevo costo y considerándolo en los que se realicen en adelante.

Por otra parte, una vez que Osakidetza garantice a las empresas afectadas el abono de los costes adicionales que, la aceptación de esta propuesta les supone, éstas podrán proceder a repercutir en los trabajadores, los mismos efectos económicos que, como consecuencia de los ajustes económicos de 2010, para la reducción del déficit público, Osakidetza haya repercutido a su personal.

El presente acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo, paralizando de inmediato, cualquier reclamación, tanto individual como colectiva, que se haya interpuesto, siendo el mismo formalizado por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

Bilbao, a 25 de octubre de 2010.

ALFONSO MARTINEZ DE LAGRAN MORAZA.

miércoles 17 de junio de 2015

Acta de Mediación del Preco de fecha 25-06-2012.

Expediente n.º: B/34/2012.

Instado: 02-02-2012.

Empresa: Empresas concesionarias de limpiezas de centros de Osakidetza, Uni-2, Impacto, S.L., Garbialdi S.A.L., Iss Facility Services, S.A., Clece, S.A., Euroлимп, S.A.

Solicitante: UGT, CC.OO., LAB, ESK, ELA.

Asunto: Reconocimiento Niveles de Desarrollo Profesional.

Propuesta de mediación.

El pasado día 2 de febrero de 2012, la parte social de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Limpiezas de Osakidetza solicitó ante la Sede Territorial de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales el inicio de un procedimiento de conciliación-mediación, siendo el objeto y pretensión del mismo el que consta en la instancia origen del procedimiento y que se da aquí por reproducido.

Las partes legitimadas del conflicto fueron citadas a una reunión a celebrar el 21 de marzo de 2012 en esta Sede Territorial, siendo el objeto de la misma el intentar que dichas partes alcancen una avenencia y, que de no lograrse dicha avenencia, mediante acuerdo de quienes representen a la mayoría de los Trabajadores y Empresa afectados por el conflicto, se pudiera decidir que el procedimiento continúe como conciliación o como mediación designando un conciliador o un mediador según lo previsto en el «Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales- PRECO», de 16 de febrero de 2000, publicado en el BOPV n.º 66 de 4 de abril de 2000 y los acuerdos de la Comisión Paritaria del PRECO publicados en el BOPV n.º 117 de 21 de junio de 2002.

No habiéndose alcanzado avenencia, las partes de mutuo acuerdo decidieron continuar el procedimiento mediante mediación, designando a tal efecto como mediador a Alfonso Martínez de Lagran Moraza.

Las partes se reúnen con este mediador en la Sede Territorial de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales los días 2 de mayo de 2012, fecha en la cual se suspenden los plazos, 11 de junio y 25 de junio de 2012. A todas las reuniones, acuden tanto las representaciones empresariales, como las representaciones de los trabajadores, los que se reconocen mutuamente su capacidad de representación. Todas las partes han venido exponiendo en las diferentes reuniones aquello que a su derecho interesaba y en la última reunión, es decir la del día 25 de junio del presente año, se adopta el acuerdo por mayoría de los presentes de levantar la suspensión de los plazos y continuar con el procedimiento en Mediación, el cual se continuará con inicio el mismo día.

A la reunión del día 25 de junio de 2012 asisten las siguientes representaciones:

En representación de la parte social:

- Confederación sindical de Comisiones Obreras de Euskadi (CC.OO.).
- Eusko Langileen Alkartasuna (ELA).
- Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK).
- Unión General de Trabajadores de Euskadi (UGT).

- Langie Abertzaleen Batzordeak (LAB).
- En representación de la parte empresarial:
- Eurolimp, S.A.
- Garbaldil S.A.L.
- Limpieza y Mantenimiento Impacto, S.L.

Union Internacional de Limpiezas S.A. (Uni-2).

Clece, S.A.

- I.S.S. Facility Services, S.A.

Todas las partes se reconocen tener la capacidad legal suficiente para la realización de este Acto.

Es preciso partir, para la realización de esta propuesta de mediación de las situaciones de donde parte el Conflicto que se presenta al que le son de afectación los siguientes:

ANTECEDENTES

Primero.– Las relaciones laborales que afectan a las empresas y trabajadores, vienen regidas por el Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Empresas Concesionarias del Servicio de Limpieza de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud, con vigencia para los años 2008, 2009 y 2010.

Segundo.– El conflicto que se presenta tiene su origen en la puesta en aplicación de la Disposición Adicional Primera de Convenio Colectivo, en la cual se expresa literalmente:

«Actualización normativa del Convenio.

Teniendo por objeto el presente Convenio Colectivo la homologación de las materias que aparecen reguladas en texto normativo, con las que dispone el personal de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud. La comisión Paritaria se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de su aplicación en aquellas modificaciones que procedan por cambios de las condiciones generales de los trabajadores de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud. Asimismo serán de aplicación aquellos incrementos a cuenta que aplique Osakidetza – Servicio Vasco de Salud a su personal».

Tercero.– En relación con el conflicto, las partes aceptaron la propuesta de mediación realizada al efecto, de fecha 25 de octubre de 2010 y que se da por reproducida.

Cuarto.– A pesar de ello, ante la existencia de algunas dudas sobre la puesta en práctica de la aplicación del desarrollo profesional, las partes solicitan aclaración a la dirección de servicios centrales de Osakidetza, de las mismas con fecha 28 de febrero de 2011.

Quinto.– Como consecuencia de las dudas existentes, se solicita de nuevo una mediación a fin de plasmar las cuestiones que se deberán tener en cuenta para hacer efectiva la implantación del desarrollo profesional.

A la vista de lo que antecede, hemos de realizar las siguientes consideraciones:

Debemos partir de que lo que se trata es asimilar, en la medida de lo posible, la implantación del desarrollo profesional al personal que presta sus servicios en las empresas concesionarias de la limpieza de los locales de Osakidetza, a la forma en la cual Osakidetza lo ha realizado con su

miércoles 17 de junio de 2015

propio personal. Para ello deberemos estar a las normas por las cuales se rigió dicho organismo para la puesta en práctica de reconocimiento de le desarrollo de la carrera profesional.

No obstante todo lo anteriormente indicado, cabe destacar, que la función de este mediador, más allá de la pura interpretación de una norma legal o convencional, está el empeño de la búsqueda de puntos de encuentro con la finalidad de que las partes, dentro de los marcos legalmente establecidos, alcancen un acuerdo sobre los temas controvertidos y en función de esta premisa y vistos los hechos motivadores del conflicto, prestando atención a las consideraciones realizadas que anteceden, y a las conclusiones que han salido de las conversaciones mantenidas con responsables de Osakidetza, nuestra propuesta de mediación es la que a continuación se expresa.

Propuesta de mediación.

Desarrollo profesional segundo tramo correspondiente a los años 2008, 2009 y 2010.

1.– Todos los requisitos de acceso al nivel de desarrollo profesional, deben ser justificados en la fecha de fin del plazo de solicitudes de la convocatoria. Es decir al día 5 de mayo de 2009, fecha de la primera convocatoria y reunidos a fecha 01-01-2008. (Resolución 1061/2009 de 23 de marzo de la Dirección General de Osakidetza - Servicio Vasco de Salud).

2.– A todos aquellos trabajadores fijos que, el 5 de mayo de 2009 justificaran que el 1 de enero de 2008, reunieran los requisitos de acceso a un determinado nivel, se les reconocerá y abonará el nivel correspondiente, I, II o III, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2008.

3.– Los niveles no se modificaran en tanto en cuanto no haya nueva convocatoria. Sólo será posible solicitar la evaluación del nivel de desarrollo profesional y ser reconocido en un nivel cuando exista, se realice y se resuelva una Convocatoria.

Desarrollo profesional correspondiente al año 2012.

1.– El convenio colectivo regulará la forma de acudir a las convocatorias que realice Osakidetza, incluida la última realizada por el Organismo en mayo de 2012 y con su retroactividad. Todos aquellos que presenten la solicitud y de la realización de la evaluación correspondiente, se desprenda que reúne los requisitos correspondientes para acceder al nivel I de desarrollo o a un nivel superior al que tienen, les será reconocido a la finalización del proceso y se le dará un efecto retroactivo al 1 de enero de 2012.

Desarrollo profesional a futuro.

1.– En el futuro, se estará a que existan nuevas convocatorias de Osakidetza. El Convenio Colectivo regulará la forma de acudir a estas convocatorias.

Desarrollo profesional correspondiente a las diferentes categorías.

6.–En lo que se refiere a las diferentes categorías profesionales, el montante correspondiente a los diferentes niveles será el regulado por Osakidetza siendo diferente para cada grupo profesional.

Bilbao, a 25 de junio de 2012.

ALFONSO MARTINEZ DE LAGRAN MORAZA.