

septiembre de 2007, ha sido aprobado definitivamente el Proyecto de Delimitación del Sector 109 en suelo urbanizable no delimitado en Sancibrián, redactado por "Parque Ingenieros, S.L.", promovido por "Fuentenogal, S.L." con domicilio en calle Juan de Herrera, 5, 1º izquierda, de Santander y CIF B-39470893, y presentado en las oficinas municipales con fecha 30 de enero de 2007 (RE 647).

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Santa Cruz de Bezana, 14 de septiembre de 2007.—El alcalde, Juan Carlos García Herrero.

07/12831

AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Servicio Jurídico de Fomento y Urbanismo

Resolución aprobando los proyectos de Estatutos y Bases de Actuación de la Unidad de Actuación delimitada en el Área de Reparto número 14, en calle Repuente.

Por la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Santander, con fecha 10 de septiembre de 2007, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 154 de la Ley de Cantabria 2/2001 de 25 de junio de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria y 127.1.d) de la Ley de Bases de Régimen Local, se ha adoptado acuerdo aprobando definitivamente los proyectos de Estatutos y Bases de Actuación de la Unidad de Actuación delimitada en el Área de Reparto nº 14 en c/ Repuente, a propuesta de doña Mª Luisa Lagunilla Ruiloba en representación de «CONFITERÍAS FRYPISA S. L.»

Contra dicho acuerdo podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante la Junta de Gobierno Local en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la publicación del acuerdo.

Igualmente, podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación del acuerdo.

Si se interpone recurso de reposición, podrá, igualmente, interponerse el recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional y en el plazo que se indica en el párrafo anterior contra la resolución expresa del mismo, o en el de seis meses contra su desestimación presunta, que se producirá si no es notificada resolución expresa en el plazo de un mes, contado a partir del día en que el recurso de reposición tenga entrada en el Registro General de este Ayuntamiento. Podrá, no obstante, formularse cualquier reclamación que entienda convenir a su derecho.

Santander, 13 de septiembre de 2007.—El alcalde, Íñigo de la Serna Hernaiz.

07/13034

AYUNTAMIENTO DE VAL DE SAN VICENTE

Información pública de expediente para colocación de contenedor almacén, en San Pedro de las Bañeras.

Por don Guillermo García Bada se ha solicitado licencia para la colocación de un contenedor almacén ISO20 de 2,5 x 6 metros para almacenar el material de la actividad que desean realizar de «paintball», en una parcela calificada como suelo no urbanizable genérico (S.N.U.).

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Cantabria 2/2001, de 25 de junio, de Ordenación Territorial y Régimen Urbanístico del Suelo de Cantabria, el expediente se somete a información pública durante el plazo de un mes para que pueda ser examinado y para que, en su caso, se formulen frente al mismo las alegaciones que se estimen oportunas.

El expediente podrá ser examinado en la Secretaría del Ayuntamiento de Val de San Vicente, de lunes a viernes y en horario de 8:30 a 15:00 horas, y las alegaciones se diri-

rán al propio Ayuntamiento presentándose en su registro general o por cualquiera de los medios previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Pesués, Val de San Vicente, 16 de agosto de 2007.—El alcalde, Miguel A. González Vega.

07/11773

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

Dirección General de Trabajo y Empleo

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Clínica Mompía, S. A. U.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 17 de agosto de 2007, de una parte por la empresa «Clínica Mompía, S. A. U.», en representación de la misma, y de otra parte la representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, de la Diputación Regional, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, y su atribución a órganos de la Administración Autonómica,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.

2.º Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 12 de septiembre de 2007.—El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquín.

CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA MOMPÍA S. A. U.

AÑOS 2007, 2008, 2009

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal sujeto a relación laboral con Clínica Mompía S. A. U.

Artículo 2.- Vigencia del Convenio.

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009, cualquiera que sea la fecha de aprobación y publicación; a excepción de aquellas materias cuya vigencia se inicia en la fecha

- Compensación por desplazamiento (artículo 16).

Con independencia de lo anterior, la cuantía del Complemento Personal Variable que es definido en el artículo 7 queda fijada para el año 2008 en la cuantía que igualmente se señala en las tablas salariales anexas, sin que la misma se vea modificada en las sumas pactadas.

De acuerdo con lo previsto en el mismo artículo 8 el concepto de Complemento Personal Variable quedará extinguido para el año 2009 y sin que de lugar al abono de cuantía o suma alguna por tal motivo.

En cuanto al plus de asistencia y puntualidad que se regula en el artículo 9, se pacta ya que para los años 2008 y 2009 unos valores básicos que constan en tabla salarial anexa y sobre los que se aplicarán los incrementos retributivos porcentuales pactados y sin perjuicio de las normas de devengo igualmente fijadas.

Artículo 4.- Gratificaciones extraordinarias de junio y navidad.

La cuantía de las gratificaciones de junio y diciembre para cada trabajador será abonada a razón de 30 días naturales cada una y equivalente en la fecha de su percepción a la que corresponda por sueldo base y complemento personal fijo no revalorizable mensual y naturalmente, en la proporción que proceda, si la permanencia del trabajador en la empresa fuera inferior a un año.

Las gratificaciones a que se hace referencia en el párrafo anterior, se abonarán antes del día 20 de los citados meses.

Artículo 5.- Gratificación especial noches 24 y 31 de diciembre.

El personal de turno, por el hecho de trabajar realmente en las noches del 24 o el 31 de diciembre, percibirá la suma que figura en el anexo salarial.

Artículo 6.- Complemento personal fijo no revalorizable.

A este concepto no le será de aplicación lo previsto en el artículo 3 sobre revalorización anual, manteniéndolo en las cuantías establecidas y cuya suma consta en el anexo correspondiente.

Artículo 7.- Complemento personal variable.

Se establece un complemento personal no revalorizable cuya cuantía y relación nominal de trabajadores a los que afecta consta en el anexo correspondiente del convenio colectivo.

Se percibirá este complemento con independencia del puesto de trabajo que se ocupe.

Este complemento queda extinguido a 31 de diciembre de 2008, sin que se devengue cuantía alguna por tal motivo para el año 2009.

La cuantía de tal complemento para los años 2007 y 2008 se refleja en el anexo salarial correspondiente.

La cuantía fijada para cada trabajador se corresponde con la jornada real que cada uno ejecuta.

En el supuesto de reducción de la misma, se minorará en igual proporción la cuantía del complemento.

Artículo 8.- Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad que afectará a todo el personal de Clínica Mompía, S. A. U. que les sea de aplicación el presente convenio.

Su cuantía consta para el año 2007 en la tabla salarial anexa al presente convenio.

Para el año 2008 se incrementa el importe fijado para el año 2007 con el I.P.C. de dicho año más 0,5 puntos y a su cuantía final se le sumará las siguientes sumas:

- Enfermeras: 28,49 euros.
- Resto personal: 22,57 euros.

Para el año 2009 se incrementa el importe correspondiente al año 2008 con el I.P.C. correspondiente a dicho año, más 0,5 puntos y además:

- Enfermeras: 28,49 euros.
- Resto personal: 22,57 euros.

El plus de asistencia y puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran y sobre el importe mensual del mismo se aplicarán las deducciones por cotización a la Seguridad Social e impuestos sobre el rendimiento de trabajo de las personas físicas:

Normas de devengos:

a) El devengo de este plus se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales. El pago se realizará atendiendo a los días debidos de trabajar según cartelera y en relación los días realmente trabajados.

b) Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo, así como haber cumplido con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del mismo.

c) No se considerará, a efectos del devengo de este plus, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por Ej. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; retrasos o ausencias justificadas, etc.), así como las ausencias no justificadas, en cuyo caso si estas alcanzan el 25% de la jornada mensual no se percibirá cantidad alguna.

d) El tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal, vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los efectos del devengo de este plus, constituyendo la única excepción a lo señalado en los apartados b) y c).

e) La cuantía antes señalada como plus de asistencia y puntualidad en ningún caso repercutirá ni se tendrá en cuenta para su abono en las pagas extraordinarias o de vencimiento superior al mes, así como tampoco se abonará tal plus en las vacaciones reglamentarias, por lo que su pago exclusivamente afectará a la jornada efectiva de trabajo y en los términos antes mencionados.

f) La cuantía fijada se corresponde con la jornada completa. En el supuesto de reducción de la misma, se minorará en igual proporción la cuantía del complemento.

Artículo 9.- Turno de noche.

La jornada nocturna tendrá, para cada categoría, la compensación económica reflejada en la tabla anexa.

Para el año 2008 se incrementa el importe correspondiente al año 2007 con el I.P.C. correspondiente a dicho año más 0,5 puntos y además:

- Enfermeras: 6,66 euros.
- Resto personal: 3,66 euros.

Para el año 2009 se incrementa el importe correspondiente al año 2008 con el I.P.C. correspondiente a dicho año más 0,5 puntos y además:

- Enfermeras: 6,66 euros.
- Resto personal: 3

- Enfermeras: 14,88 euros.
- Resto personal: 9,56 euros.

Para el año 2009 se incrementa el importe correspondiente al año 2008 con el I.P.C. correspondiente a dicho año más 0,5 puntos y además:

- Enfermeras: 14,88 euros.
- Resto personal: 9,56 euros.

Artículo 11.- Días libres.

Cuando por necesidad del servicio se tenga que trabajar en el día libre del trabajador, es decir, en aquel que le corresponda librar, éste tendrá la compensación económica establecida para tal fin en la tabla anexa.

Artículo 12.- Festivos.

Los días festivos trabajados, excepto domingo, se retribuirán según las cantidades recogidas en la tabla anexa, tendrán derecho a esta compensación solamente aquellos trabajadores que comiencen su jornada laboral en festivo.

Para el año 2008 se incrementa el importe correspondiente al año 2007 con el I.P.C. correspondiente a dicho año más 0,5 puntos y además:

- Enfermeras: 7,48 euros.
- Resto personal: 2,20 euros.

Para el año 2009 se incrementa el importe correspondiente al año 2008 con el I.P.C. correspondiente a dicho año más 0,5 puntos y además:

- Enfermeras: 7,48 euros.
- Resto personal: 2,20 euros.

Artículo 13.- Complemento de puesto de trabajo.

Tendrá derecho este plus de complemento de puesto de trabajo todo trabajador designado por la dirección para desempeñar su trabajo en alguna de las siguientes categorías:

- Jefe de Enfermería.
- Gobernanta.
- Supervisora de Enfermería.
- Jefe de Mantenimiento.

E igualmente cualquier otra categoría que la empresa considere oportuna en razón a la organización interna del trabajo y previa comunicación a la representación de los trabajadores.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador, por designación de la dirección de la empresa, desempeñe dicha plaza, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que la venía percibiendo sea destinado a otro puesto de trabajo, o vuelva a desempeñar su función específica de acuerdo con su contratación. La cuantía de dicho plus se establece en la tabla salarial anexa.

Artículo 14.- Complemento de localización.

La localización tendrá la compensación económica reflejada en la tabla anexa.

Artículo 15.- Plus Transporte.

Los trabajadores, con derecho reconocido a plus transporte (por proceder de Sanatorio Madrazo), percibirán por este concepto el importe fijado en tablas salariales.

Artículo 16.- Desplazamientos.

Todos los desplazamientos, durante el horario de trabajo, serán a cargo de Empresa, abonándose a razón de 0,19 euros/km cuando la Empresa encomiende realizarlos en vehículo propio. Todos los gastos de alojamiento y manutención se abonarán a la presentación de la nota o factura correspondiente.

Artículo 17.- Horas extraordinarias.

Como orientación general en Clínica Mompía, S. A. U. no se realizarán horas extraordinarias.

En el supuesto de que fuera necesario su realización, y dentro de los límites que la legislación establece y a voluntad del trabajador se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada una de trabajo, que podrán ser acumuladas a los períodos vacacionales o en los momentos de baja ocupación hospitalaria, o bien remunerarlas con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente, de la hora ordinaria.

Artículo 18.- Complemento en caso de enfermedad común o accidente de trabajo.

Durante la situación de Incapacidad Temporal, la empresa complementará en su caso y a su cargo las prestaciones económicas de la Seguridad Social y hasta alcanzar el 100 % del salario que viniese percibiendo el trabajador por los siguientes conceptos y contingencias y atendiendo a la cuantía del último mes trabajado.

- Contingencias comunes: 100% de los siguientes conceptos en la cuantía del mes anterior trabajado:

- Salario base.
- Complemento personal no revalorizable (artículo 7) y Complemento Personal Variable (artículo 8).
- Plus de actividad.

- Contingencias profesionales: 100% de los siguientes conceptos y en la cuantía del mes anterior trabajado:

- Salario base.
- Complemento personal no revalorizable (artículo 7) y Complemento Personal Variable (artículo 8).
- Plus de actividad.
- Plus de asistencia y puntualidad.
- Otros complementos variables.

En ningún caso se verán minoradas las cuantías a percibir en las gratificaciones extraordinarias por razón de haber permanecido el trabajador en situación de I.T.

Artículo 19.- Salarios y anticipos.

La empresa hará efectivo los salarios antes del quinto día del mes siguiente al que corresponda.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta por el siguiente concepto e importe:

Hasta un máximo de 3 mensualidades del salario base, cuya devolución será prorrateada por la empresa en un plazo no superior a diez meses y cuyo período de tramitación no será superior a 72 horas desde su solicitud.

No se podrá solicitar más préstamos hasta su total devolución.

La empresa regulará cuantías y plazos de devolución en función de no tener anticipado más allá del 30% del total de la nómina mensual en su cuantía ordinaria y de todos los empleados de Clínica Mompía.

Artículo 20.- Jornada laboral.

Los trabajadores afectados por este Convenio, a excepción de los que tengan asignada jornada reducida, tendrán una jornada, en cómputo anual, de 1.683 durante la vigencia del mismo.

Artículo 21.- Vacaciones.

El período vacacional será de 30 días naturales, que deberá disfrutarse entre los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive, así como opcionalmente el mes de diciembre.

men de asuntos propios y que serán disfrutados a instancia del trabajador, previa petición de este con al menos 48 horas de antelación, excluyéndose del disfrute todo el período vacacional y así como del 15 de diciembre al 15 de enero.

Artículo 23.- Licencias retribuidas.

El trabajador, avisando con la antelación y justificación debida, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración, durante el tiempo y por los motivos que a continuación se detallan:

- a) Por matrimonio del propio trabajador: 20 días naturales.
- b) Por enfermedad grave u operación del cónyuge, pareja o de hijos: 8 días naturales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos: 6 días naturales.
- d) Por enfermedad grave u operación de padres, hermanos, abuelos o nietos: 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o nietos: 3 días naturales.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- g) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres o mudanza del domicilio habitual del propio trabajador: 2 días en el primer caso y 1 día el resto.
- h) Por nacimiento de hijo/s: De acuerdo con lo previsto legalmente en cuanto al número de días y condiciones a conceder y disfrutar.

Se entenderá por pareja la persona que conviva con el trabajador y esté empadronada en el mismo domicilio.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias justificadas, deberán comunicarse, en los casos de matrimonio con 15 días de antelación y para el supuesto de mudanza con 5 días de antelación.

Los permisos retribuidos previstos anteriormente se podrán hacer efectivos durante el tiempo en que se prolongue el motivo que los origina teniendo siempre como referencia del período a disfrutar la del primer día del hecho causante.

El trabajador deberá justificar a su reincorporación, si la Empresa se lo solicita, el carácter del diagnóstico del familiar enfermo.

En todo caso, cualquier controversia en este tema será de tratamiento obligado en la Comisión de Interpretación del Convenio.

Artículo 24.- Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley 39/1999, respecto de alumbramiento, adopción, acogimiento y cuidado de familiares, según recoge dicha Ley.

Las trabajadoras tienen el derecho a licencia por alumbramiento de dieciséis semanas retribuidas, ampliable a dieciocho en caso de parto múltiple, distribuidas a su opción, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

Cuando el desempeño del trabajo habitual pueda afectar al desarrollo del feto o a la madre gestante, esta tendrá derecho, por prescripción del tocólogo, al cambio de puesto de trabajo. Finalizada la situación que lo generó regresará a su puesto habitual.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, dividida en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 25.- Permisos de formación.

Los trabajadores, como derecho reconocido, tendrán permisos de formación no retribuidos por un período máximo de seis meses al año, previo aviso de treinta días al inicio del curso o los estudios para los que se solicite,

siempre y cuando los estudios, formación o perfeccionamiento profesional se cursen con regularidad y sean de aplicación para el desempeño del trabajo, sin perjuicio de los Permisos Individuales de Formación, previstos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Estos permisos no variarán la antigüedad en la empresa.

Artículo 26.- Licencias sin sueldo.

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia especial anual no remunerada por asuntos propios que será de obligada concesión por la empresa hasta el límite de 35 horas anuales que podrán distribuirse en cinco jornadas diurnas, consecutivas o separadas o en tres jornadas nocturnas igualmente consecutivas o separadas, siendo el máximo en este caso de 30 horas.

El disfrute de tales licencias no podrá efectuarse en época vacacional, así como tampoco desde el 15 de diciembre al 15 de enero.

Artículo 27.- Excedencias.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de 3 años, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de 3 años, con derecho a reserva de puesto de trabajo e incorporación inmediata, siempre que se comunique su incorporación con al menos 30 días de anticipación. Este derecho podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia y podrá ejercitarse únicamente en dos ocasiones, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.- Ropa de trabajo.

Todo trabajador contratado laboral, tendrá derecho a las prendas o uniformes de trabajo necesarias, que estarán obligados a vestir para el desempeño de sus funciones, siendo renovadas de inmediato cuando al criterio de la Empresa se encuentren deterioradas, previa audiencia de los representantes del personal.

Igualmente, la empresa proveerá a cada trabajador de una chaqueta de género de punto, que será acorde con el trabajo que se desarrolla, estableciendo asimismo, los medios para el lavado o limpieza de ropa a que se refiere el párrafo anterior, una vez a la semana, siendo todo trabajador responsable de la identificación o marcado adecuado de sus prendas de trabajo o uniforme, así como de la reposición de botones, cremalleras o mecanismos de cierre y objetos de uso personal.

Artículo 29.- Reconocimientos médicos y hospitalización.

Todo trabajador deberá pasar un reconocimiento médico al año con carácter obligatorio y tendrá derecho a solicitar otro a los seis meses siguientes cuando el trabajador tenga a su cargo algún enfermo de alto riesgo de infección por contagio.

La hospitalización en Clínica Mompía será gratuita para el trabajador.

Artículo 30.- Póliza del igualatorio médico.

Los trabajadores de Clínica Mompía, tendrán la posibilidad de suscribir una póliza especial de seguro de enfermedad con el Igualatorio Médico Quirúrgico de Santander, con la reducción de las tarifas oficiales que se pueda aplicar, en razón de su consideración como colectivo de empresa.

Artículo 31.- Fomento de empleo.

El fomento de empleo y la calidad y estabilidad de los contratos es un objetivo de las partes firmantes de este convenio.

En este sentido, y siendo conscientes de las

trataciones temporales no se efectuarán a través de Empresas de Trabajo Temporal y serán hechas directamente por la Empresa, salvo circunstancias especiales de necesidad, a juicio de la Empresa, de cubrir un servicio con urgencia, lo que se comunicará a la representación sindical.

Las partes firmantes del convenio se remiten a la negociación de un pacto sobre empleo y promoción interna, a cuyos efectos se creará la comisión correspondiente.

Artículo 32.- Formación.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación que garantice la mejor realización de las diferentes tareas encomendadas, participando en aquellas actividades que permitan su más completa formación y adecuación en el campo profesional. Para ello, la Empresa de por sí, o en colaboración con otras instituciones, fomentará acciones específicas para la adaptación de los trabajadores, que serán realizadas en horario laboral o con la compensación correspondiente.

En esta dirección, las partes firmantes de este convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La dirección de Clínica Mompía informará a la Representación Sindical sobre las acciones formativas que se vayan a impartir a trabajadores de la empresa, con expresión de sus objetivos, contenidos y participantes.

Artículo 33.- Condiciones de trabajo y salud.

La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo será prioritaria en el desarrollo de sus actividades y estará presente en la actuación de todas las unidades y servicios. En este sentido se llevará a cabo las siguientes actuaciones:

1.- Nombramiento de los Delegados de Prevención, que se realizará entre los representantes del personal en el Comité de Empresa, en función de su representatividad y en el número que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina.

2.- La dirección de Clínica Mompía designará al responsable técnico de prevención en la empresa.

3.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el marco de lo previsto en la normativa vigente, como órgano paritario colegiado de participación, cuyos objetivos y competencias están previstas en la correspondiente normativa reguladora.

Las partes firmantes de este convenio acuerda que dichas reuniones podrán acudir, además de los previstos en la legislación vigente, con voz pero sin voto, un asesor externo designado por cada una de las partes.

4.- La evaluación inicial de riesgos, y el mapa general de riesgos, serán actualizados y revisado con la necesaria periodicidad y en función de lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.- Los Delegados de Prevención dispondrán para el desempeño de sus funciones del necesario crédito horario considerado indispensable y justificado como límite anual, incluidos los procesos formativos de 100 horas.

Artículo 34.- Régimen de trabajo.

Con carácter general se establece que en función de los objetivos y la actividad de Clínica Mompía, el régimen de trabajo sea el de turno rotatorio de mañana, tarde y noche, con independencia de que en determinados servicios pueda la Empresa adoptar otros sistemas de trabajo. No obstante se permitirán adscripciones voluntarias a un turno concreto, cuando exista conformidad expresa de los trabajadores afectados por dicha modificación y la Empresa no lo desautoriza, mediante escrito de justificación organizativa, técnica o asistencial. La Empresa podrá limitar la permanencia continuada en un mismo turno fijo de trabajo disponiendo la incorporación al régimen general de turno, bien durante un periodo transitorio o bien con carácter definitivo, siendo en este último caso necesario aportar al trabajador el correspondiente informe justificativo.

La facultad de organización corresponde a la empresa, que tendrá competencias exclusivas sobre el particular

siendo obligación y deber de los empleados cumplir con el cometido de su puesto de trabajo. Ambas partes acuerdan la conveniencia de redactar y suscribir reglamento de régimen interior que sustituya al vigente actualmente y que comprenda las materias que no son objeto de regulación en este convenio, fijando como plazo para ello el mismo de vigencia de este convenio.

Artículo 35.- Garantías sindicales.

Sin rebasar el máximo legal de crédito de horas atribuidas al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores de que disponen los miembros del mismo, éstas, además de lo previsto en la L.O.L.S., podrán ser utilizadas para asistir a cursos de formación organizados por el Sindicato, Institutos, y otras entidades de formación.

El ejercicio del crédito sindical anterior será objeto de previa notificación por la Organización Sindical a la Dirección de la Empresa con una antelación de 72 horas como mínimo.

Los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán nombrar, de entre sus afiliados, un Delegado, el cual dispondrá de un crédito de 10 horas mensuales, acumulables trimestralmente.

Las horas sindicales de los miembros de un mismo Sindicato podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o varios de sus miembros, a solicitud del Delegado Sindical y siempre sin rebasar el máximo legal.

La Empresa se compromete a realizar el descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten.

El Comité de Empresa dispondrá de un local, en Clínica Mompía, equipado donde desarrollar su actividad.

Las Secciones Sindicales podrán negociar con la Empresa la posibilidad de disponer de locales para el desarrollo de su actividad.

Artículo 36.- Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo.

Las partes firmantes de este Convenio constituyen, con la participación de un máximo de tres miembros por cada una de las partes, la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio, como órgano de conciliación, arbitraje y control de su cumplimiento. A dichas reuniones, la representación de la empresa y de los trabajadores, podrá hacerse acompañar de un asesor externo.

Las incidencias, dudas o reclamaciones que pudieran derivarse de la aplicación de este Convenio, serán obligatoriamente valoradas, estudiadas y, en su caso, resueltas por esta comisión, como trámite previo obligatorio a cualquier vía de conciliación o jurisdiccional, en un plazo no superior a veinte días.

Cuando en el acta correspondiente se refleje un acuerdo unánime de todos los miembros de la Comisión, dicho acuerdo será vinculante para la Empresa y los Trabajadores.

Artículo 37.- Adhesión ORECLA.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 24 de enero de 2001.

Lo anterior supone:

c. Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.

d. Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Artículo 38.- Denuncia y prórroga.

El convenio se entenderá expresamente denunciado al finalizar la vigencia del mismo.

Ambas partes acuerdan negociar nuevo convenio a partir del 1 de enero de 2010.

Artículo 39.- Cláusula final.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se tendrá en cuenta, como derecho supletorio, las normas de reglamento interior, el uso y la costumbre y en todo caso la legislación laboral vigente, comprometiéndose las partes firmantes a dilucidar cualquier controversia en la comisión de interpretación del Convenio.

Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente como un todo indivisible, reconsiderándose el Convenio en su totalidad, si la Autoridad Laboral o la Jurisdicción correspondiente modificase o interpretase cualquiera de sus cláusulas.

TABLA SALARIAL 2007

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	
JEFE DE ENFERMERIA	1.681,40	23.539,60	624,14	8.737,96	32.277,56
SUPERVISORA ENF.	1.681,40	23.539,60	244,28	3.419,92	26.959,52
ENFERMERA	1.681,40	23.539,60	0,00	0,00	23.539,60
DIP. BIBLIOTECOMIA DOCUM.	1.449,14	20.287,96	0,00	0,00	20.287,96
AUX. ENFERMERIA	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
CELADOR	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.287,33	18.022,62	0,00	0,00	18.022,62
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.215,43	17.016,02	0,00	0,00	17.016,02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
GOBERNANTA	1.143,87	16.014,18	370,54	5.167,56	21.201,74
LAVANDERA/COSTURERA	1.083,18	15.164,52	0,00	0,00	15.164,52
LIMPIADORA	1.083,18	15.164,52	0,00	0,00	15.164,52
TELEFONISTA	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.143,87	16.014,18	287,55	4.025,70	20.039,88
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.143,87	16.014,18	0,00	0,00	16.014,18

TABLA DE PLUSSES 2007

DÍAS FESTIVOS	
ENFERMERAS	40,42
RESTO DE PERSONAL	35,14
DOMINGOS	
ENFERMERAS	25,76
RESTO DE PERSONAL	20,44
TURNO DE NOCHE	
ENFERMERAS	20,42
RESTO DE PERSONAL	15,98
DÍA LIBRE TRABAJADO	
ENFERMERAS	67,18
RESTO DE PERSONAL	65,17
N. BUENA/VIEJA	69,89
COMPLEMENTO LOCALIZACION	130,34
P. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	BASE 07
ENFERMERAS	106,35
RESTO DE PERSONAL	84,25
KILOMETRAJE	0,19
QUEBRANTO DE MONEDA	46,94
PLUS TRANSPORTE	37,21

COMPLEMENTO PERSONAL FIJO NO REVALORIZABLE

APELLIDOS Y NOMBRE	MES	AÑO
AIZCORBE REVUELTA, PILAR	20,93	293,02
ARROYO FERNANDEZ, M. ANGELES	139,50	1.953,00
BUSTILLO QUINTANA, M. JOSE	85,00	1.190,00
CABELLO ARRUEBARRENA, CARMEN	28,90	404,60
CAMPO HAYA, M. ROSA	139,50	1.953,00
COBO COBO, ANA MARIA	139,50	1.953,00
DOBLAS PIREZ, MARIA	139,50	1.953,00
FERNANDEZ MARCOS, M. LUZ	16,27	227,78
FERNANDEZ OYARBIDE, M. JOSE	20,925	292,95
FERNANDEZ OYARBIDE, M. LUISA	139,5	