

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2011-11508 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad de Cantabria.*

Código de Convenio número 39001745011992.

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo para el sector de ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN, suscrito por la comisión negociadora del mismo con fecha 13 de junio de 2011, para el periodo 2010-2011; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como los Decretos 9/2011, de 28 de junio y el 87/2011, de 7 de julio,

SE ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de agosto de 2011.

La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

**CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE
HOSPITALIZACIÓN, DE LA COMUNIDAD DE CANTABRIA**

AÑOS 2010 A 2011

CAPÍTULO I

Art. 1º. Ámbito Contractual y Territorial.- El presente convenio colectivo es suscrito en la parte social por las representaciones de los Sindicatos CC.OO. y UGT y en la parte empresarial por la Asociación empresarial HOSPRICAN. Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma de este convenio.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Cantabria.

Art. 2º. Ámbito Funcional.- El presente Convenio afectará a las empresas que desarrollen su actividad dentro del sector privado de establecimiento sanitarios de hospitalización.

Art. 3º. Ámbito Personal.- El convenio será de aplicación a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el artículo anterior, excepto los que pertenezcan a Ordenes o Congregaciones Religiosas sin relación laboral con aquéllas.

Art. 4º. Ámbito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido entre el 1 de Enero de 2010 y el 31 de Diciembre del año 2011.

Art. 5º. Vigencia, prorroga y denuncia del Convenio.- Al vencimiento del plazo de vigencia convenido en el presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente por periodos de 1 año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de 2 meses.

No obstante, las condiciones económicas pactadas entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año de vigencia del convenio. Las condiciones pactadas para el año 2010, tendrán efectos retroactivos a 1 de Enero de 2010.

Art. 6º. Prelación de normas.- Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Art. 7º. Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo indivisible.

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal todo ello en computo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo no podrá ser reducida por la aplicación de las normas que se establecen, todo ello en computo anual.

Art. 8. Comisión Paritaria.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del convenio, de vigilancia del cumplimiento de lo pactado y mediación y arbitraje en los conflictos que puedan originarse en la aplicación del Convenio y cualquier otra competencia que el convenio colectivo le asigne.

Las organizaciones representativas acordarán el reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria que estará constituida por miembros de cada una de las centrales sindicales firmantes, en función de su representatividad sindical, y un número igual de representantes de la parte empresarial; sus acuerdos se tomarán por mayoría simple y serán vinculantes.

En función de lo anterior, la Comisión Paritaria queda constituida :

En representación de las Centrales Sindicales:

D^a Asunción Moro en representación de CC.OO.,

D^a Charo Pigueiras en representación de UGT

En representación de HOSPRICAN:

D. José M^a Terrel

D. Carlos V Pajares

Se designa como Secretaria y domicilio de la Comisión Paritaria a D^a María Dolores Ruilópez Egido, c/ Rualasal nº 8, 6º planta de Santander

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Art. 9º. El personal se clasificará en atención a la función que desempeñe en alguno de los siguientes niveles y categorías:

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Nivel 1.- Médico Especialista.

Nivel 2.- Médico Interno y Titulado Superior.

Nivel 3.a.- Titulado Medio, ATS/DUE.

Nivel 3.b.- Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.

Nivel 4.- Encargado de Servicios.

Nivel 5.- Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.

Nivel 6.- Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador Psiquiátrico, Auxiliar Administrativo, Recepcionista/Telefonista y Conserje.

Nivel 7.- Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

En el Anexo I, del presente convenio se definen las categorías anteriormente enunciadas.

La clasificación del personal consignada en este artículo es meramente enunciativa. No supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y volumen del centro no lo requieren. Son igualmente enunciativas las funciones asignadas en el Anexo I y a cada categoría. Todos los trabajadores están obligados a ejecutar los trabajos y operaciones que les ordenen sus superiores dentro de los contenidos generales de su competencia y categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional.

Art. 10º. Trabajos de inferior categoría.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 11º. Clasificación del personal por razón de la contratación.- Por razón de la permanencia en la empresa el personal se clasifica en:

Primero.- Fijo: cuando se contrata de modo permanente para realizar el trabajo.

Segundo.- Eventual: el contratado por cierto tiempo para realizar trabajos de carácter temporal y extraordinario.

Tercero.- Interino: el que presta su trabajo de forma continua supliendo ausencias de trabajadores por incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo o situaciones que obliguen a la empresa a reservar la plaza al trabajador ausente.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Al personal no contratado como fijo, de acceder a esta condición, se le computará el tiempo trabajado a efectos de antigüedad.

A estos efectos se estará a lo dispuesto en la normativa establecida en la normativa establecida en la Ley actualmente vigente.

CAPÍTULO III

Contrataciones y ceses

Art. 12º. Ingresos.- El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses desde que se determine la necesidad de la contratación.

Art. 13º. Periodo de Prueba.- El personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

Niveles 1 y 2 : 6 meses.

Niveles 3 y 4 : 3 meses.

Nivel 5: 2 meses.

Nivel 6: 45 días.

Nivel 7: 15 días.

Durante el período de prueba las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Art. 14º. Causas de extinción del contrato.- El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en los artículos 49 y 50 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Art. 15º. Estructura salarial.- Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio estarán constituidas por el salario base y los

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y en computo anual de horas pactadas.

El salario y el plus de antigüedad correspondiente a una mensualidad será para cada categoría profesional, las que se establecen para el año 2010 en el Anexo II del presente convenio que supone un incremento del 0,8% respecto de las tablas de 2009.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos

ART. 16º.- Revisión Salariales para los años 2010 y 2011.- Las tablas salariales recogidas en el Anexo II de este convenio contienen los salarios mínimos pactados para los años 2010 y 2011.

Para el año 2010, se establece un incremento del 0,8% sobre las tablas salariales del año 2009, sobre salario base y antigüedad.

Para el año 2011, se establece un incremento del 1% sobre las tablas salariales del año 2010, sobre salario base y antigüedad.

Este incremento es el mínimo salarial y ello sin perjuicio del derecho de cualquiera de las empresas de poder establecer mejoras sobre las cantidades pactadas, dentro del ámbito exclusivo de su empresa y para su personal, en función de su situación interna.

Art. 17º. Antigüedad.- El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada periodo de 3 años de servicios prestados a la empresa, con un máximo de 10 trienios. El importe de cada trienio se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Art. 18º. Plus de especialidad.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los Niveles 3 y 6 del presente Convenio, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis y Unidades de Cuidados Intensivos, Diálisis y Unidades de Infecciosos.

La cuantía del complemento será del 15 % del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada, con un horarios superior a la media jornada.

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

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador efectivamente desempeñe la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

Art. 19º. Nocturnidad.- Las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán con un complemento del 25 % sobre el salario ordinario.

Se exceptúa de este complemento el personal que haya sido contratado como personal fijo nocturno.

Art. 20º. Plus Festivos Especiales.- Todo el personal que preste sus servicios profesionales en las noches del 24 y 31 de diciembre de cada año, y en los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá en concepto de plus festivos especiales el importe de 40 € por día o por noche trabajada, respectivamente.

Art. 21. Ropa de trabajo-calzado.- La empresa entregará calzado para todo el personal que tenga la obligación de llevar uniforme.

El tipo de calzado a proporcionar se valorará en el seno de la Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Art. 22º.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias anuales no podrán exceder del número que establece el Estatuto de los Trabajadores (ochenta horas), y la compensación para el trabajador será el 1,50% del valor de la hora ordinaria, o su equivalente en tiempo de descanso, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Todas las horas realizadas fuera de la jornada ordinaria, como consecuencia de la cobertura de ausencias imprevistas, o permisos sindicales, tendrán la consideración de horas estructurales, y la compensación para el trabajador será igual que para las horas extraordinarias.

Art. 23º. Pagas Extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base convenio más antigüedad, que se abonarán al trabajador en los meses de Junio, junto con la nómina del mes, y Diciembre antes del día 20 de dicho mes, cuyos devengos corresponde al primero y segundo semestres de cada año natural, respectivamente. El pago de estas pagas extraordinarias se podrá prorratear en los 12 meses ordinarios del año previo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

Art. 24º. Cláusula de Descuelgue.-

Teniendo en cuenta las modificaciones de la Ley 35/2010 sobre los artículos 82.3 y 85.3.c), así como del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo se realizará, en el plazo de los 30 días naturales siguientes a la fecha de publicación en el BOC del presente convenio colectivo, de acuerdo con los siguientes términos:

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Primero.- Los porcentajes y condiciones económicas de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuando concurran las circunstancias o causas tipificadas en el art. 82.3 que justifiquen el descuelgue.

Segundo.- La no aplicación se pactará entre ésta y la empresa.

La documentación, ya sea de carácter técnico o económico, que se aporte a la negociación deberá acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento pone en peligro la viabilidad de la empresa y su afectación al empleo.

En caso de acuerdo entre las partes, el mismo contendrá con exactitud:

- La retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, o el porcentaje de inaplicación de incremento salarial.
- El periodo de inaplicación: que nunca podrá ser superior al de vigencia del convenio, ni como máximo los tres años de duración
- El procedimiento para que los trabajadores recuperen tanto las condiciones salariales establecidas en este convenio como las dejadas de percibir por atrasos.

Este acuerdo se comunicará a la Comisión paritaria del Convenio.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retribuciones retributivas por razones de género.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos

Art. 25º. Jornada de Trabajo.- El número de horas de trabajo efectivo al año será de 1.741 horas y para el turno fijo de noche 1.680 horas.

Reducción de Jornada: A partir del 1 de enero de 2009 se aplica una reducción de la jornada laboral, en computo anual, sobre la establecida para el año 2008, de siete horas para el horario diurno y diez horas para el horario nocturno, por lo que la jornada laboral queda establecida en mil setecientos treinta y cuatro horas (horario diurno) y mil seiscientos setenta (horario nocturno).

En aplicación de lo anterior el personal afectado por el presente convenio contará con un día más de descanso al año, que se establecerá y fijará por la empresa en el calendario laboral de cada unidad. Esta reducción de jornada no tendrá la consideración, ni el carácter, regulado para los días de asuntos propios.

Los cómputos semanales o anuales horarios que para cada colectivo se establezcan para cumplir con la jornada efectiva anual fijada, no podrán generar de por sí horas extraordinarias, ya que solamente tendrán tal carácter

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

aquellas horas que con su realización se sobrepase la jornada efectiva anual pactada, todo ello de conformidad con lo establecido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En cada centro de trabajo se oír a los representantes de los trabajadores para el establecimiento del calendario laboral correspondiente a cada colectivo y/o categoría. Deben existir un mínimo de doce horas de descanso entre turno y turno y treinta y seis horas de descanso semanal.

Art. 26º. Vacaciones.- Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, durante el periodo comprendido entre los meses de Mayo a Octubre (ambos inclusive) de cada año, siendo preferente para el disfrute los meses de Junio a Septiembre.

Voluntariamente se podrán disfrutar las vacaciones fuera de este período, solicitándolas con 15 días de antelación. Si la empresa no contestase a esta petición en los 5 días hábiles siguientes, se entenderá como aceptación de la misma.

El período de vacaciones se contará a partir del disfrute de los días libres que correspondan.

Art. 27º. Días por asuntos propios.- Todo el personal, con independencia del tipo de contrato que haya suscrito con la empresa y que tenga una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a disfrutar para asuntos propios de cinco días para el año 2010 y cinco días para el 2011. Todos los días anteriormente mencionados tendrán el carácter de no recuperable. El disfrute de los días solicitados dependerá de las necesidades del servicio, debiendo motivarse por escrito la denegación por parte de la empresa. Este disfrute no será objeto de partes proporcionales por el tiempo trabajado.

A estos efectos el trabajador deberá solicitarlo con dos días mínimos de antelación y por escrito, debiendo de ser concedido por la empresa, con la limitación del 25% de los trabajadores del servicio.

Los días se constituyen para asuntos propios y no podrán ser acumulados en su disfrute a los periodos de vacaciones Tampoco podrán unirse a libranzas más de dos días de asuntos propios, ni acumularse entre ellos más de dos días de asuntos propios.

Art. 28º. Licencias retribuidas.- Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de las causas y por el tiempo siguiente:

A) Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio.

B) b.1.- Tres días hábiles o laborales en caso de nacimiento de hijo, no contabilizándose en este supuesto los días de libranza que pudieran corresponder al trabajador. Esta circunstancia no será en ningún caso transmisible a ningún otro motivo o causa de licencia.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

b.2.- Tres días naturales, en caso de fallecimiento, enfermedad grave y operación quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en cada proceso que se declare. Se contabilizará los días de libranza.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia el plazo será de cinco días.

b.3.- Tres días naturales, para cada proceso de hospitalización que se declare, en parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Se contabilizarán para su disfrute los días de libranza.

En los casos de hospitalización por un día de los anteriormente mencionados, se concederá licencia por ese día, y otro día mas, en caso de intervención quirúrgica ambulatoria

Para el disfrute de las licencias establecidas en los apartados b 1, b 2, y b 3 no se contabilizarán los días de libranza del trabajador. Estos derechos son reconocidos por la vigencia del presente convenio.

C) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

E) Para la hospitalización preventiva del propio trabajador, entre 24 y 48 horas, siempre que al tercer día el trabajador se incorpore al trabajo, sin causar baja de enfermedad, mediante oportuna justificación.

F) Permiso por asistencia a exámenes:

Por la concurrencia a exámenes académicos en centros oficiales u homologados, siempre previa justificación se concederá licencia por cada día de examen. Tendrán la misma consideración la convocatoria ordinaria como las extraordinarias.

El permiso se amplía a dos días naturales, si los exámenes se realizan a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual del trabajador examinado.

G) Cinco días naturales al año, para realizar cursos de formación continua, relacionada con las funciones que se desempeñan o para promoción interna del trabajador. La petición de licencia será debidamente acreditada y su concesión se realizará de acuerdo con las necesidades del Servicio.

Art. 29º. Permisos sin retribución.- Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo cada cinco años.

Art. 30º. Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.- Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

establecidos en los supuestos que regula la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral Ley Organica 3/2007 de 22 de marzo, respecto de los derechos en los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento y cuidado de familiares, según se dispone con carácter general en la legislación citada

Por tanto las trabajadoras mantienen el derecho a la licencia por permiso por maternidad de dieciséis semanas retribuidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, distribuidas a su opinión, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

En cuanto a la evaluación de riesgos, las empresas respetarán los postulados que se plasman en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando el desempeño del trabajo habitual pueda afectar negativamente al desarrollo del feto o de la madre gestante, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente para esta materia.

Art. 31º. Derecho de lactancia.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Dicho periodo no podrán disfrutarlo, simultáneamente, los dos cónyuges.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a cualquiera de las siguientes opciones, que no serán acumulables entre sí:

- **Opción de ausencia:** A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción:** A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.
- **Opción de reducción acumulada:** Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.
- **Opción de reducción acumulada por periodos:** Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en el caso de parto múltiple en razón de dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

CAPÍTULO VI

Excedencias

Art. 32º. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a que pertenece sea un sindicato representativo o con representación sectorial.

El personal tendrá derecho a excedencia voluntaria siempre y cuando hubiera prestado servicios con carácter continuado durante, al menos, un año. La duración mínima de la misma será no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez transcurrido el plazo por el que fue concedida, el trabajador deberá solicitar el reingreso ante la Dirección de Empresa.

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

Art. 33º. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical.

Art. 34º. Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la L.O.L.S.

Art. 35º. Tanto los miembros de los Comités de Empresa como los Delegados Sindicales, tendrán todas las garantías expresadas en la Ley.

CAPÍTULO VIII

Mejoras Sociales

Art. 36º. Mejoras sociales.-

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

- a) **Complemento por baja en I.T. derivada de accidente de trabajo:** El trabajador tendrá derecho durante el periodo de tiempo que dure la baja a completar sus prestaciones del Servicio Público de Salud (INSS o Mutuas de Accidentes) hasta el 100% de su retribución ordinaria con cargo a la empresa.
- b) **Complemento por baja de I.T. derivada de enfermedad común, en caso de hospitalización, que supere los 60 días:** El trabajador tendrá derecho a percibir durante el tiempo de hospitalización el complemento de sus prestaciones hasta el 100% de su retribución ordinaria, con cargo a la empresa.
- c) **Complemento por baja de I.T. derivada de enfermedad común sin hospitalización o con hospitalización que no supere 60 días:** A partir del día 1 de Enero del año 2000, y para las bajas que se produzcan desde esa fecha, los trabajadores tendrán derecho, a partir del primer día de baja en I.T. por contingencias comunes, al 100% de su retribución, si en los 12 meses anteriores al hecho causante no hubiera tenido otra baja por enfermedad común.

Las presentes mejoras serán de aplicación al personal que haya prestado servicios como mínimo en la empresa 12 meses en los 14 meses inmediatos anteriores.

La retribución a complementar por la empresa a que se refieren los tres apartados anteriores será de salario base más antigüedad y pagas extraordinarias.

Art. 37º. Jubilaciones.-

A) Será obligatoria la jubilación de todo el personal al cumplir los 65 años de edad. Esta obligación no será de aplicación a los trabajadores que no tengan cotizado el periodo mínimo estipulado por la Ley, hasta un máximo de 68 años.

B) Voluntariamente el trabajador podrá jubilarse a los 64 años, formalizándose en este momento Contrato de Relevó, que se registrá por las disposiciones generales en este tipo de contratos.

Los dos anteriores supuestos se efectuarán a petición del trabajador y con un preaviso a la empresa al menos de 3 meses. En todos los casos se estará a lo dispuesto en cada momento con carácter general en la Ley General de la Seguridad social y normas de desarrollo.

CAPÍTULO IX

Tribunal Laboral

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Art. 38º. Cláusula de sumisión al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.- Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la mediación y conciliación del ORECLA, de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente en cada momento.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se respetarán como derechos adquiridos las condiciones de jornada vacaciones y salario base, más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor de este Convenio y se conservarán como derecho "ad personam".

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Las partes firmantes de este Convenio reconocen de común acuerdo la necesidad e importancia de establecer unos programas de formación profesional para la capacitación del personal en las nuevas tecnologías y el desarrollo integral de la persona, que respetarán los siguientes criterios básicos:

- 1) Coordinación de las iniciativas que se produzcan en las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos.
- 2) Conocimiento y utilización del apoyo y financiación que ofrezcan los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos análogos, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo.
- 3) Las partes firmantes se remiten a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes durante la duración del convenio.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Queda facultada la Comisión paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

A tal fin, la Comisión Paritaria del Convenio velará por el desarrollo del contenido de esta disposición adicional, para favorecer el acceso a la formación continuada y reciclaje profesional de los trabajadores.

Segunda.- Las Empresas y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales de carácter general en esta materia.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, como también el deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas de protección y prevención del riesgo que se adopten legal y reglamentariamente. Asimismo, tiene derecho a participar en la política de prevención en su centro de trabajo, de la forma y a través de los órganos de representación previstos en la legislación vigente.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley y demás normativa en Prevención de Riesgos Laborales, se nombrarán los representantes de las partes en los Comités de Seguridad y Salud, o Delegado de Prevención, según corresponda.

Las Empresas se comprometen a realizar, y los trabajadores a cumplir, los controles establecidos en las disposiciones vigentes, tendentes a prevenir la aparición de enfermedades profesionales o comunes y a evitar los accidentes de trabajo. A este respecto, se determinará las medidas necesarias de protección del personal que realice su trabajo en condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Las partes firmantes del convenio promoverán de común acuerdo los ciclos de formación que consideren necesarios impartir, en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

ANEXO I

DEFINICION DE CATEGORIAS

NIVEL 1

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Médico Especialista. Es el que estando en posesión de la titulación preceptiva, presta una asistencia completa al paciente dentro de su especialidad.

NIVEL 2

Titulado Superior. Es el que estando en posesión de la titulación preceptiva, desempeña la misión asistencial que se le encomienda dentro del respectivo Servicio, así como la primaria de urgencia en un momento determinado.

NIVEL 3A

Titulado Medio. Es el que estando en posesión de un título de grado medio y lo acredite preceptivamente, es contratado en consideración al mismo ejerciendo con plena responsabilidad las funciones propias de su profesión.

ATS/DUE. Es el que estando en posesión de la titulación acreditada, está facultado para ejercer con plena y total responsabilidad las funciones propias de enfermería (asistencial, docente, administrativa y de investigación).

NIVEL 3B

Jefe de Negociado Administrativo. Es el empleado que, provisto o no de poderes, lleva la responsabilidad directa de una unidad administrativa.

Encargado de Mantenimiento. Es el técnico que dirige los trabajos preventivos y correctivos de conservación y/o modificaciones, responsabilizándose de su ordenación y ejecución adecuada.

Encargado de Cocina. Es el profesional que, teniendo a su cargo todo el personal de la cocina, se responsabiliza del buen fin de los alimentos, de su condimentación y presentación, así como del cuidado de sus servicios en las debidas condiciones.

NIVEL 4

Encargado de Servicios. Es el responsable que dirige las tareas de una sección o grupo de trabajo, correspondiéndole la ordenación de las mismas y su correcta ejecución.

NIVEL 5

Oficial Administrativo. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad lleva a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Oficial de Oficios Varios. Es el operario especializado que realiza su trabajo en base a los conocimientos específicos adquiridos, poseyendo la preparación necesario de todo cuanto hace referencia a su especialidad.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

Cocinero. Es el operario que se ocupa de la condimentación de víveres, con sujeción a los menús aprobados, así como a los regímenes y horarios que se le faciliten.

NIVEL 6

Auxiliar de Clínica. Es el trabajador encargado de ayudar al personal sanitario titulado, teniendo como principal obligación la realización de funciones auxiliares y de asistencia respecto de los pacientes y servicios derivados.

Celador. Es el trabajador que, sin tener un carácter profesional sanitario, ejecuta tareas mecánicas, como transporte de enfermos dentro del Centro, u otras análogas de traslado de documentos, objetos o enseres, realizando asimismo las labores de aseo de pacientes que se le encomienden.

Cuidador Psiquiátrico. Es el trabajador que presta servicios complementarios en la atención de los pacientes, ejecutando las actividades oportunas y demás funciones asistenciales y de integración que le sean encomendadas.

Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo y servicios auxiliares de la administración en general.

Recepcionista/ Telefonista. Es el que tiene a su cargo la recepción y centralita del Centro, atendiendo, recogiendo y transmitiendo a los correspondientes Servicios las comunicaciones que reciba.

Conserje. Es el que tiene a su mando a los porteros y otros subalternos, distribuyendo su trabajo y controlando su ejecución.

NIVEL 7

Ayudante de Oficios Varios. Es el operario que está a las órdenes del especialista de la función de que se trate y le ayuda en sus tareas.

Ayudante de Cocina. Es el operario que está a las órdenes del Encargado de Cocina o Cocinero y le ayuda en sus funciones.

Servicios Domésticos. Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza de dependencias, lavado, costura y plancha.

JUEVES, 25 DE AGOSTO DE 2011 - BOC NÚM. 163

ANEXO II
Tabla Salarial Año 2010 (0,8%)

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO ANTIGÜEDAD	CATEGORIAS
NIVEL 1	1.756,62	63,64	Médico Especialista.
NIVEL 2	1.616,62	63,64	Médico Interno y Titulado Superior.
NIVEL 3 A	1.374,74	63,64	Titulado Medio, ATS/DUE.
NIVEL 3 B	1.374,74	63,64	Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.
NIVEL 4	1.183,80	51,00	Encargado de Servicios.
NIVEL 5	1.079,77	51,00	Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.
NIVEL 6	1.036,20	52,01	Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador, Auxiliar Administrativo, Recepcionista/ Telefonista y Conserje.
NIVEL 7	965,87	52,01	Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

Tabla Salarial Año 2011 (1%)

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO ANTIGÜEDAD	CATEGORIAS
NIVEL 1	1.774,19	64,27	Médico Especialista.
NIVEL 2	1.632,79	64,27	Médico Interno y Titulado Superior
NIVEL 3 A	1.388,49	64,27	Titulado Medio, ATS/DUE.
NIVEL 3 B	1.388,49	64,27	Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.
NIVEL 4	1.195,63	51,51	Encargado de Servicios.
NIVEL 5	1.090,57	51,51	Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.
NIVEL 6	1.046,57	52,53	Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador, Auxiliar Administrativo, Recepcionista/ Telefonista y Conserje.
NIVEL 7	975,52	52,53	Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

2011/11508

CVE-2011-11508