

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2011-5195 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa "Clínica Mompía, S. A. U."*

Código de Convenio número 39000882011983.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Clínica Mompía, S. A.", suscrito en fecha 17 de febrero de 2011, por una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma; y de otra, por la representación de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria,

SE ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como su depósito.

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

Santander, 5 de abril de 2011.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Marquínez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE "CLÍNICA MOMPÍA, S. A. U.", 2010

Art. 1.- Ámbito de aplicación.

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

Art. 2.- Vigencia del Convenio.

La vigencia del presente convenio será desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2.010, cualquiera que sea la fecha de aprobación y publicación; a excepción de aquellas materias cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

Art. 3.- Conceptos económicos.

Para el año 2010 serán de aplicación las tablas de retribuciones y complementos salariales que se unen como anexo al presente convenio, que responden a un incremento del 1,3% sobre las tablas del 2.009.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 7.- 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 2010 en la tabla salarial anexa al presente convenio.

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

CVE-2011-5195

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

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.

Art. 8.- Turno de noche.

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

Cuando el turno de noche coincida con domingo o festivo, se abonará una compensación del 78% de la suma de las gratificaciones por noche más la correspondiente al domingo o festivo.

Art. 9.- Gratificación por domingo trabajado.

El personal de turno, por el hecho de trabajar realmente en domingo, percibirá una gratificación en la cuantía que figura en la tabla anexa.

Cuando se trabaje en domingo en turno de noche se abonará el complemento del 78% fijado en el Artículo 8 anterior, sin que proceda ninguna otra cuantía.

Art. 10.- 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.

Art. 11.- 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.

Cuando se trabaje en festivo, en turno de noche, se abonará el complemento del 78% fijado en el Artículo 8 y sin que proceda ninguna otra cuantía.

Art. 12.- Complemento de puesto de trabajo.

Tendrá derecho a 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.

Art. 13.- Complemento de localización.

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

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

Art. 14.- 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.

Art. 15.- 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.

Art. 16.- 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 periodos 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.

Art. 17.- 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 (art. 6).
- Plus de actividad.

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

- Salario base.
- Complemento personal no revalorizable (art. 6).
- 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.

Art. 18.- 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.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

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.

Art. 19.- Jornada laboral.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada, en cómputo anual de 1.683 durante la vigencia del mismo.

Art. 20.- Vacaciones.

El periodo 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.

El periodo vacacional se contará a partir de los días libres que corresponda.

Para el disfrute de vacaciones se seguirá la modalidad de rotación vigente en la actualidad.

Art. 21.- Permisos retribuidos.

La Empresa concederá tres (3) días de permiso retribuido, en turnos grupales, para todos los trabajadores, que podrán ser disfrutados, debiendo mediar acuerdo entre Empresa y el grupo de trabajadores para la fijación del mismo. Nunca se disfrutará en turno de noche.

La empresa concederá tres (3) días de permiso retribuido, que se disfrutarán en régimen 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 periodo vacacional y así como del 15 de diciembre al 15 de enero.

Art. 22.- 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.
- i) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 2 días naturales.

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 periodo a disfrutar la del primer día del hecho causante.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

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.

Art. 23.- 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 3/2007, respecto de alumbramiento, adopción, acogimiento y cuidado de familiares, según recoge dicha Ley.

Si, tras efectuar la valoración de riesgos por parte de la empresa y el Comité de Seguridad y Salud, existieren puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

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 o acumularlo en jornadas completas.

Art. 24.- Protección de las Víctimas de la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previsto en la Ley General de la Seguridad Social la suspensión y extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior, dará lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de Desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante 6 meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica, derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los Servicios Sociales de Atención o Servicios de Salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

CVE-2011-5195

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

Art. 25.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la Legislación laboral, siendo de aplicación lo establecido en la Ley 3/2007.

Art. 26.- Permisos de formación.

Los trabajadores, como derecho reconocido, tendrán permisos de formación no retribuidos por un periodo 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.

Art. 27.- 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.

Art. 28.- 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.

Art. 29.- 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.

Art. 30.- 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.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

Art. 31.- 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.

Art. 32.- 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 dificultades que la competitividad y el mercado introducen en la actividad de Clínica Mompía, durante la vigencia de este convenio se llevarán a efecto nuevas contrataciones. Las contrataciones 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.

Art. 33.- 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.

Art. 34.- 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.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

Art. 35.- 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.

Art. 36.- 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.

Art. 37.- 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.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

Art. 38.- 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 VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de julio de 2010.

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.

Art. 39.- 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 mayo de 2.011.

Art. 40.- Cláusula final.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se tendrán en cuenta las normas del Reglamento de Régimen Interior y el uso y la costumbre en la empresa 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.

LUNES, 18 DE ABRIL DE 2011 - BOC NÚM. 75

€

TABLA SALARIAL 2010

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	AÑO
JEFE DE ENFERMERIA	1.817,19	25.440,66	674,55	9.443,70	34.884,36
SUPERVISORA ENF.	1.817,19	25.440,66	264,01	3.696,14	29.136,80
ENFERMERA	1.817,19	25.440,66	0,00	0,00	25.440,66
DIP. BIBLIOTECONOMIA DOCUM.	1.817,19	25.440,66	0,00	0,00	25.440,66
AUX. ENFERMERIA	1.236,26	17.307,57	0,00	0,00	17.307,57
CELADOR	1.236,26	17.307,57	0,00	0,00	17.307,57
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.391,29	19.478,13	0,00	0,00	19.478,13
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.313,59	18.390,22	0,00	0,00	18.390,22
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.236,26	17.307,57	0,00	0,00	17.307,57
GOBERNANTA	1.236,26	17.307,57	400,47	5.606,58	22.914,15
LAVANDERA/COSTURERA	1.170,66	16.389,29	0,00	0,00	16.389,29
LIMPIADORA	1.170,66	16.389,29	0,00	0,00	16.389,29
TELEFONISTA	1.236,26	17.307,57	0,00	0,00	17.307,57
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.236,26	17.307,57	310,78	4.350,92	21.658,49
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.236,26	17.307,57	0,00	0,00	17.307,57

TABLA DE PLUSES 2010

DIAS FESTIVOS	
ENFERMERAS	58,99
RESTO DE PERSONAL	42,48
DOMINGOS	
ENFERMERAS	58,28
RESTO DE PERSONAL	41,64
TURNOS DE NOCHE	
ENFERMERAS	35,71
RESTO DE PERSONAL	24,76
DIA LIBRE TRABAJADO	
ENFERMERAS	72,60
RESTO DE PERSONAL	70,43
N. BUENA/ VIEJA	
	75,54
COMPLEMENTO LOCALIZACION	
	140,87
P. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	
ENFERMERAS	173,21
RESTO DE PERSONAL	137,21
KILOMETRAJE	
	0,19
QUEBRANTO DE MONEDA	
	50,73
PLUS TRANSPORTE	
	40,22
NOCHE DOMINGO	
ENFERMERAS	73,31
RESTO DE PERSONAL	51,79
NOCHE FESTIVO	
ENFERMERAS	73,86
RESTO DE PERSONAL	52,44

2011/5195

CVE-2011-5195