



CONVENIO COLECTIVO DE CLINICA PARQUE SAN ANTONIO, S. A.

Capítulo I. Régimen general

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio es de aplicación a la Empresa Clínica Parque San Antonio, Sociedad Anónima, dedicada a la actividad de establecimiento sanitario de hospitalización, consulta y asistencia.

Artículo 2. Ámbito personal.

El convenio incluye a la totalidad del personal laboral de la citada Empresa, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc., cualquiera que sea su modalidad contractual.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el día 1 de Enero de 2000 y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2002.

Artículo 4. Prórrogas.

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no media denuncia en contra, la cual podrá formularse por cualquiera de las partes que lo han concertado. Tal denuncia deberá efectuarse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha del vencimiento del convenio o de sus prórrogas. De producirse dichos supuestos de prórrogas, la Empresa incrementará automáticamente los salarios y todos los conceptos económicos del mismo, en el porcentaje de elevación que haya experimentado el I.P.C. durante el año inmediatamente anterior de cada una de ellas, más dos puntos.

En todo caso, el convenio colectivo, seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Siempre, con carácter personal, la Empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que, globalmente consideradas, y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 6. Plantillas.



Atendiendo a la estructura actual de la Empresa, a las necesidades derivadas de su actividad y las fluctuaciones que en los niveles de ocupación pudieran producirse, se considera que la plantilla mínima habrá de estar integrada por setenta y siete trabajadores fijos, distribuidos en las categorías y números siguientes:

Categorías	Nº Fijo Trabajadores
Jefe de Enfermería	1
Farmacéutico	1
A.T.S.	2
Auxiliares de Enfermería	40
Celadores	9
Limpiadoras	10
Of. Ser. Técnico Pintor	1
Directivos	3
Jefe de Departamento	1
Oficiales Administrativos	4
Auxiliares Administrativos	5
Totales	77

La Empresa formalizará los contratos de trabajo de naturaleza indefinida necesarios para alcanzar el antedicho número de setenta y siete trabajadores fijos, con la secuencia temporal siguiente:

- Los contratos de trabajo precisos para dar cobertura al número de trabajadores fijos que cada una de las categorías profesionales tenían asignados en el año 1.999, según el anterior Convenio Colectivo dentro de los 15 días siguientes a la firma de este Convenio.
- Contratación de tres nuevos trabajadores fijos dentro de los quince días siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo.
- Dos nuevos contratados fijos con anterioridad al día 31 de Octubre del año en curso.
- Por último, tres nuevos contratados fijos antes del día 31 de Diciembre del presente año.

La Comisión Paritaria, en base a la conveniencia y necesidad de efectuar ajustes a la distribución de la plantilla, adoptará los acuerdos pertinentes, acuerdos que habrán de ser refrendados por el comité de empresa.

Cuando los representantes de los trabajadores lo soliciten, la Empresa facilitará de inmediato, un escalafón general del personal de la misma, debiendo contener nombres, apellidos de trabajador/a, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, titulación profesional en su caso y categoría profesional a la que está adscrito/a.



Artículo 7. Cobertura de vacantes. Sustituciones del personal y aumento de plantilla.

En los supuestos de vacantes definitivas por jubilación, invalidez, cese voluntario, despido improcedente u otras circunstancias, de personal con contrato indefinido, la Empresa vendrá obligada a proveer las mismas, en un plazo de treinta días desde la fecha en que se produzcan, mediante contratación indefinida. En los supuestos de que dichas vacantes definitivas sean de personal sujeto a contratación temporal, la Empresa vendrá obligada a proveer las mismas, mediante contratación de similar naturaleza, en el plazo indicado.

Este sistema de cobertura deberá responder, en primera instancia, a la promoción profesional de los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de al menos, doce meses y a los requerimientos específicos del puesto a cubrir.

Para aquellos puestos de trabajo que no puedan ser cubiertos por este medio, la Empresa ejercerá sus facultades de acudir a la contratación por medio de los sistemas públicos de colocaciones.

El personal que sea contratado con carácter interino para sustituir las ausencias motivadas por enfermedad, vacaciones, excedencia, o de cualquier otra naturaleza, disfrutará de todos los beneficios y derechos que se deriven de este convenio, así como del complemento de puesto de trabajo que viniera percibiendo el trabajador sustituido, siempre y cuando el titular no lo perciba, excepto en sustituciones motivadas por incapacidad temporal y siempre sin incluir las condiciones "ad personam". En los supuestos en que la vigencia temporal de un contrato no permita acceder a los niveles mínimos de protección social por desempleo, al personal afectado se le ofertará, de la contratación disponible, la necesaria y sucesiva para que en el plazo de nueve meses pueda alcanzar aquel nivel de protección.

En el caso de que la Empresa tuviera necesidad de aumentar la plantilla, deberá comunicar previamente al Comité de Empresa el puesto o puestos de trabajo a crear, experiencias y aptitudes profesionales requeridas, así como pruebas específicas de selección cuando procedan, etc. Los trabajadores que hayan realizado sustituciones, con el perfil requerido, tendrán derecho preferente para ocupar el puesto o puestos de trabajo objeto de tal aumento.

Antes de proceder a la nueva contratación deberá ser oído el Comité de Empresa.

Artículo 8. Uniformidad.

La Empresa se obliga a facilitar un mínimo de dos uniformes completos y zapatos a sus trabajadores, por año, uno en invierno y otro en verano. Dichos uniformes y zapatos serán adecuados a los correspondientes cometidos profesionales. El lavado de los uniformes será efectuado por la empresa, sin que esta obligación



pueda sustituirse por compensación económica.

Artículo 9. Revisiones médicas.

Por el personal facultativo de la Empresa se realizarán, periódicamente, al menos una vez cada seis meses, las revisiones médicas necesarias y cuantas funciones sean precisas para la salud de los trabajadores.

El coste de estas revisiones será a cargo de la empresa y deberán efectuarse dentro de la jornada laboral, en el centro de trabajo. Si el trabajador no estuviera conforme con el médico que se le haya asignado, la Empresa, de acuerdo con el trabajador, y oído el Comité, gestionará que la revisión sea efectuada por el Gabinete de Seguridad e Higiene de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 10. Homologación de títulos.

La Empresa se compromete a exigir del trabajador de que se trata la homologación del título que posea, cuando éste haya sido expedido en otro país y haya sido contratado en función del mismo.

Artículo 11. Contrato de trabajo.

La Empresa podrá hacer uso de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación sin que ello, en ningún caso pueda suponer merma de los derechos del trabajador en cuanto a retribuciones, condiciones laborales, indemnizaciones, excepto respecto a este último punto en cuanto a aquellas contrataciones que superen el número de fijos a que se hace referencia en el Art. 6 de este Convenio, y derechos referentes a las prestaciones sociales del mismo grupo profesional.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 7, para el caso de aumento de plantilla, en los supuesto de nueva contratación el Comité de Empresa podrá revisar previamente el contrato laboral antes de la firma de éste por las partes, y proponer las modificaciones que estime necesarias.

En el contrato deberá determinarse claramente la categoría profesional, el puesto de trabajo a que se refiera, la remuneración por conceptos de Convenio, y en su caso, los riesgos que puede correr la salud del trabajador: gases, radiaciones, etc.

Capítulo II. Jornadas, licencias y excedencias.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo tendrá una duración de treinta y siete horas y treinta minutos semanales, en promedio de ciclos modulares, respetando la empresa dichos ciclos. La jornada máxima anual se fija en 1.635 horas, con arreglo a los siguientes criterios:

— El disfrute de los días inhábiles, asuntos propios, y el permiso especial en las festividades de Semana Santa y Navidad, se podrá acumular a los descansos semanales, no afectando en ningún caso su disfrute en el cómputo de los descansos.

— En ningún caso, la fijación de la jornada máxima anual supondrá incremento en la jornada que actualmente se viene realizando.

Dicha jornada laboral se prestará en turnos rotativos de mañanas, tardes y noches, con arreglo al siguiente horario:

Mañanas: de 08:00 a 15:00 horas

Tardes: de 15:00 a 22:00 horas

Noches: de 22:00 a 08:00 horas

Las horas trabajadas comprendidas en el turno de noche, entre las 22:00 horas y las 8:00 horas, serán retribuidas con un incremento del veinticinco por ciento sobre el salario base de conformidad con la siguiente fórmula:

Salario Base x 15

Valor hora nocturna = ————— x 0,25

Jornada Anual

Los turnos de trabajo serán expuestos, con una semana de antelación, en el tablón de anuncios, al tiempo que una copia de los mismos será facilitada al Comité.

Existirá, en todo caso, un protocolo de cambio de turnos entre trabajadores de la misma categoría, previa notificación por escrito de la Empresa.

La Empresa, vendrá obligada a elaborar antes del treinta y uno de enero de cada año, el calendario laboral en el que figurará al menos, el cuadro horario y el de descanso semanal.

Se computará como tiempo efectivo de trabajo el de bocadillo, que será de media hora diaria.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 12 de este Convenio.



Las horas extraordinarias a elección, de la Empresa se podrán abonar con un incremento del 75 por 100 del valor de la hora ordinaria, o bien compensarse en descanso, igualmente con un incremento del 75 por 100 sobre la jornada normal de trabajo que se haya realizado de exceso, dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, que en cualquier caso se abonarán como tales.

La Empresa vendrá obligada a facilitar mensualmente al Comité, una relación pormenorizada de las horas extraordinarias realizadas en cada servicio. A tal efecto, facilitará a dicho Comité, y para su comprobación, las fichas de control de entrada y salida al centro de trabajo de todos los trabajadores.

Se mantiene vigente el acuerdo adoptado entre la Empresa y su Comité, el día 28 de Julio de 1997 en su punto 4º.

Artículo 14. Jornada especial.

Los trabajadores podrán reducir su jornada de trabajo al 50%, previo acuerdo con la Empresa. En tal supuesto, la Empresa estará obligada a contratar a otro trabajador que esté "en situación de paro", el contrato se hará a tiempo parcial con el fin de cubrir el 50% de la jornada restante.

El trabajador que solicite la reducción de la jornada, deberá hacerlo por un tiempo mínimo de un año.

Artículo 15. Días inhábiles.

El personal que realice su trabajo en días festivos, excepto domingos, los acumulará a lo largo del año, y a razón de 1,5 días por festivo trabajado, para su disfrute de forma continuada en el período que libremente establezcan la Empresa y los interesados, con participación del Comité de Empresa, procurándose, en cualquier caso, organizar los correspondientes turnos, de forma que los servicios del establecimiento queden debidamente cubiertos. En caso de que no se disfrute su descanso, transcurridos los tres meses desde el día festivo trabajado, la Empresa deberá proceder a su abono, salvo acuerdo. La jornada máxima anual se reducirá a razón a los descansos compensatorios de los días festivos trabajados por el mismo, en cada año.

Artículo 16. Vacaciones.

El personal tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones anualmente, y su disfrute se ajustará a las siguientes normas:



a) Los treinta días naturales se disfrutarán de manera ininterrumpida. Solo a petición del trabajador interesado, podrá fraccionarse dicho disfrute en dos períodos de quince días naturales. La concesión de dicha petición se adaptará a los criterios que se establezcan entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

b) Las vacaciones se disfrutarán por todo el personal de la Empresa, dentro del período comprendido entre el primero de Junio y el treinta de Septiembre de cada año, mediante turnos que garanticen la rotación anual de todo el personal en los cuatro meses del período vacacional, excluyéndose de tal período a aquellos trabajadores a los que por necesidades del servicio y oído al Comité de Empresa no las pueda disfrutar en el período de referencia.

c) El personal de situación de Baja por Incapacidad Temporal, cualquiera que fuera la causa que la motive, mantendrá su derecho al disfrute anual de los treinta días naturales de vacaciones, durante el año en curso.

d) Con independencia de los treinta días naturales de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de los catorce días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de la Empresa, de tal manera que si alguno de los días festivos referidos, coinciden con el período vacacional, el trabajador afectado por dicha circunstancia acumulará un día natural por cada festivo coincidente con el disfrute de sus vacaciones, acumulación que deberá ser efectuada a dicho período vacacional.

e) El calendario de vacaciones se fijará con tres meses de antelación a su disfrute, estableciéndose un periodo de reclamaciones de un mes, a fin de que la Empresa y el Comité de la misma resuelvan lo procedente respecto de las que se susciten.

f) La Empresa se obliga a proveer la sustitución del personal que se encuentre en el disfrute de sus vacaciones anuales, de tal forma que los servicios queden debidamente cubiertos y atendidos. Para determinar el porcentaje de sustituciones, durante los periodos de vacaciones, será preceptivo el informe del Comité de Empresa; en caso de divergencias entre éste y la Dirección de la Empresa, será convocada la Comisión

Paritaria del Convenio, quien recibida en forma de solicitud de convocatoria por cualquiera de las partes en el plazo de quince días determinará el número de sustituciones necesarias de cada mes vacacional.

g) La retribución específica correspondiente al mes de vacaciones se calculará conforme al promedio obtenido, por todos los conceptos, en jornada normal, durante los tres meses anteriores de la fecha de inicio de aquellas.

Artículo 17. Permiso especial en las festividades de Semana Santa y Navidad.



Todo el personal de la Empresa disfrutará, con motivo de las festividades enunciadas en este artículo de un total de cinco días de permiso retribuido, siempre que el servicio quede cubierto, no suponga ningún costo adicional para la Empresa, habiendo de ser distribuido a l menos uno de los cinco días en el último trimestre del año natural.

Si por necesidades del Servicio no se pudiera disfrutar estos permisos especiales en las referidas fechas, pasarán a disfrutarse en las semanas anteriores y posteriores a las mismas.

Artículo 18. Licencias.

Todo trabajador dispondrá de las siguientes licencias retribuidas:

a) Previa solicitud y posterior justificación:

1) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

2) Tres días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o muerte de cónyuges y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de enfermedad muy grave, o de intervención quirúrgica o encame hospitalario, de dichos familiares, la licencia se ampliará hasta los cinco días. Así mismo se ampliará en un día y medio más, si el trabajador tuviera que desplazarse para el evento a más de cien kilómetros de su domicilio.

3) Dos días en caso de traslado de domicilio.

4) Todo el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

5) Y en todo caso, disfrutará el personal de los permisos que, al margen de los indicados, puedan corresponderle, a tenor de la legislación vigente.

Las licencias que se hace referencia en los apartados 1) y 2) se harán extensibles a las parejas de hecho previa acreditación.

b) Cinco días para asuntos propios, previa notificación a la Empresa con un plazo de quince días.

Artículo 19. Excedencias.

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa podrán disponer de periodos de excedencia voluntaria, continuada o fraccionada por meses, hasta un máximo de seis meses en el transcurso de dos años, especificando el periodo o periodos concretos de los que quieran disponer. Una vez terminado el período de excedencia, la reincorporación será inmediata y obligatoria para la empresa.



En aquellas áreas funcionales en que, presten sus servicios un número de trabajadores inferiores a cuatro, el ejercicio de este derecho no podrá ser realizado por más de un trabajador de dicha área, simultáneamente.

Capítulo III. Conceptos salariales

Artículo 20. Retribuciones.

Todas las retribuciones salariales y extra salariales constarán en el recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas para el año 2.000 y 2001, son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y tablas salariales contenidas en los Anexos I, II, III, IV y V.

Para el año 2002 todos los conceptos económicos, se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haya hecho el I.P.C. del año anterior, excepto el complemento de antigüedad, por estar dotado de una dinámica propia de incremento.

Artículo 21. Salario base.

En un concepto salarial fijo, asignado en función de la categoría profesional a la que se pertenezca. Se abonará en 15 pagas (12 mensuales, 2 pagas extraordinarias - Junio y Navidad- y 2 medias pagas - Marzo y Septiembre-).

Artículo 22. Plus Convenio.

Es un concepto salarial fijo, igualmente asignado en función de la categoría profesional a la que se pertenezca, abonándose con los mismos criterios que el Salario Base.

Artículo 23. Complemento de antigüedad.

Por este concepto la Empresa abonará trienios en las cuantías que se especifican para categoría profesional y año de vigencia, en las tablas salariales adjuntas, con un tope máximo de seis trienios. Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso del trabajador en la empresa. Si el trienio se perfecciona en la primera quincena del mes, se abonará en la nómina del mismo, y si es en la segunda quincena, en la nómina del mes siguiente.

Artículo 24. Complemento ad personam.

Con independencia de las condiciones personales más beneficiosas vigentes con anterioridad a la firma del presente Convenio, a que se refiere el art. 8, se establece un nuevo concepto retributivo denominado complemento ad-personam, cuya cuantías mensuales se recogen en el Anexo V.

La cuantía de este complemento para el año 2002, se incrementará en el 1.5% siempre que el I.P.C. del año 2001 fuera superior al 2%, en otro caso se



incrementará en el 50% del referido I.P.C., garantizándose siempre los incrementos de la masa salarial del 3.75%, 4% e I.P.C. en los años 2000, 2001 y 2002.

Artículo 25. Complemento de puesto de trabajo. Plus de especialidad.

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: quirófano, radio electrológica, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis y unidad de cuidados intensivos.

La cuantía del complemento será del 15 por 100 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. Se considera como tal, la dedicación en actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen laborales 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 desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

En cualquier caso y respecto a este complemento de puesto de trabajo, especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se pactan que continúan vigentes las actas de interpretación de convenio suscritas por las partes el día 21 de Febrero de 1.996 y acuerdo primero del Acta de 14 de Mayo del mismo año, este revisado en sus cuantías del 3,75%, del 4% e IPC para los años 2000, 2001 y 2002.

Artículo 26. Pagas extraordinarias.

La Empresa abonará las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga de Junio. Consistente en treinta días de salario base, más antigüedad, plus ad-personam, de convenio, de transporte, de responsabilidad familiar y ayuda escolar. Se abonará el día 20 de Junio de cada año.

b) Paga de Navidad. Consistente en treinta días de salario base, más antigüedad,

plus ad-personam, de convenio, de transporte, de responsabilidad familiar, y ayuda escolar. Se abonará el día 20 de Diciembre de cada año.

c) Paga de Marzo. Consistente en quince días de salario base, más antigüedad, plus ad-personam, de convenio, de transporte, de responsabilidad familiar y ayuda escolar. Se abonará el día 15 de Marzo de cada año, aunque se devengará durante el año natural anterior al de la fecha de su pago.

d) Paga de Septiembre. Consistente en quince días de salario base, más antigüedad, plus ad-personam, de convenio, plus de transporte, de responsabilidad familiar y ayuda escolar. Se abonará el 8 de Septiembre.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa durante el transcurso del año, se le abonará las pagas que anteceden, prorrateando sus importes en razón al tiempo de servicio.

Artículo 27. Plus de domingos y festivos.

La Empresa abonará por cada turno efectivamente trabajado en Domingo o Festivo en los años 2000 y 2001, las siguientes cantidades

—Año 2000: 3.113 pesetas.

—Año 2001: 3.237 pesetas.

En el año 2002, este concepto retributivo, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

Artículo 28. Plus de transporte.

La Empresa abonará por este concepto las cantidades de veinte mil trescientas dieciséis pesetas mensuales y veintiuna mil ciento veintinueve pesetas mensuales, durante los años 2000 y 2001, respectivamente.

En el año 2002, este concepto retributivo, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

De dicho importe mensual, solo podrá deducirse la parte alícuota del día o días en los que el trabajador hubiera faltado injustificadamente, no computándose a estos efectos, Domingos y festivos, por tratarse de una compensación económica a tanto alzado.

Artículo 29. Plus de idiomas.

El personal que, con independencia de su categoría profesional y retribución específica a la misma, haga uso de sus conocimientos de los idiomas designados por la Empresa como necesarios y, que por expresa indicación de la misma, los



utilice en su relación con pacientes o familiares de éstos, percibirá un incremento del 15 por 100 del salario base que corresponda a su categoría profesional. Este plus se percibirá incluso en el disfrute del periodo vacacional.

Para que tal incremento opere obligatoriamente, se requiere que el trabajador acredite de manera fehaciente su conocimiento de estos idiomas.

Capítulo IV. Acción social de la empresa

Artículo 30. Plus de responsabilidad familiar.

Todos los trabajadores que tengan familiares a su cargo, reconocidos como tales en la cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, percibirán mensualmente un plus de responsabilidad familiar en cuantía de tres mil seiscientos noventa y cinco pesetas y de tres mil ochocientos cuarenta y tres pesetas durante los años 2000 y 2001, respectivamente, en el año 2002, este concepto económico, se incrementará de conformidad con lo establecido en el art. 20. Igual plus y cuantía percibirán aquellos trabajadores que tengan familiares a su cargo, que no estando reconocidos como beneficiarios en dicha cartilla de asistencia sanitaria, perciban rentas de capital o trabajo que no superen en cuantía al 50 por 100 del importe anual del salario mínimo interprofesional.

Artículo 31. Plus de ayuda escolar.

La Empresa abonará por este concepto durante los años 2000 y 2001, a los trabajadores que tengan hijos en edad preescolar y escolar, menores de 18 años de edad, las cantidades de mil ochocientos cuarenta y ocho pesetas mensuales y de mil novecientos veintidós pesetas mensuales, respectivamente, por cada hijo. En el año 2.002, este concepto económico, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

Artículo 32. Plus de hijos disminuidos psíquicos, físicos y sensoriales.

La Empresa abonará por este concepto durante los años 2000 y 2001, a los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquica, física o sensorialmente, con minusvalía oficialmente reconocida y acrediten estas circunstancias, con independencia de otras ayudas de origen estatal, las cantidades de veintiuna mil cuatrocientas sesenta y dos pesetas mensuales y de veintidós mil trescientas veintiuna pesetas mensuales, respectivamente, por hijo. En el año 2.002, este concepto económico, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

Artículo 33. Compensación económica a favor de los trabajadores en situación de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente.

En concepto de compensación económica derivada de las situaciones enunciadas,



la Empresa completará las prestaciones económicas que perciba el trabajador afectado, con cargo a la Seguridad Social o Entidad Aseguradora de accidentes de trabajo, en la cantidad necesaria para alcanzar la retribución total que hubiera percibido de encontrarse en activo. Dicho complemento se abonará a partir del primer día de la baja, durante todo el proceso de que se trate, y cualquiera que sea la categoría profesional del trabajador o la modalidad contractual que le vincule a la Empresa.

Artículo 34. Premio de jubilación.

Los trabajadores que durante la vigencia de este convenio cumplan sesenta y tres años o sesenta y cuatro años de edad y opten por jubilarse, tendrán derecho a percibir de la empresa, en concepto de premio de jubilación, las siguientes cantidades:

a) Trabajadores con 63 años de edad:

—Año 2000: 53.685 pesetas por año de servicio en la empresa.

—Año 2001: 55.832 pesetas por año de servicio en la empresa.

b) Trabajadores con 64 años de edad:

—Año 2000: 50.104 pesetas por año de servicio en la empresa.

—Año 2001: 52.109 pesetas por año de servicio en la empresa.

En el año 2002, este concepto económico, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 20.

En caso que por el cálculo actuarial correspondiente a la dotación a efectuar por la Empresa por el concepto de Premio de Jubilación no supusiera una variación que no fuera derivada de la regularización anual de dicha dotación, del 5% sobre la existente a esta fecha, se abonaría a los trabajadores con 62 años un Premio de Jubilación igual en cuantía en lo establecido como premio de Jubilación para los trabajadores de 63 años de edad.

Aquellos trabajadores que sean declarados en situación de Gran Invalidez, Incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo, o Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, derivadas de cualquier contingencia, seis y cinco mensualidades respectivamente

La adjudicación de la cuantía en uno de estos tres conceptos de invalidez o incapacidad excluye el premio de jubilación y viceversa.

Artículo 35. Ayuda económica por viudedad.

La Empresa abonará al cónyuge supérstite de un trabajador/a fallecido, una ayuda económica consistente en dos o cuatro mensualidades del último haber recibido, según que el causante llevara prestando servicios en la misma de uno a cinco años o más de cinco años. Asimismo el cónyuge supérstite tendrá prioridad para ocupar, de reunir los requisitos que se exijan, al puesto de trabajo vacante.

A los efectos del presente artículo las parejas de hecho se equiparán a las de derecho, previa acreditación de dicha circunstancia.

Artículo 36. Protección a la mujer embarazada.

En el supuesto de que trabajadoras embarazadas presten servicios en la Empresa que puedan tener la consideración de penosos o peligrosos para su estado, y siempre que estos trabajos sean previamente considerados como tales por su médico tocólogo, con el visto bueno del Médico de Empresa, tendrán preferencia para ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional en el que no concurran las circunstancias de penosidad o peligrosidad, manteniéndose en el mismo por el exclusivo tiempo que dure su situación de embarazo.

Artículo 37. Casos especiales de reingreso en la empresa.

La Empresa se compromete a reingresar en la misma a cualquier trabajador que se encuentre en los siguientes casos:

a) Que habiendo sido condenado a privación de libertad por la comisión de cualquier delito, siempre que no lo sea contra la salud pública, la libertad sexual o que traigan causa de robo, o hurto, solicite su reingreso dentro de los siete días siguientes a ser puesto en libertad.

El tiempo de detención, salvo que posteriormente obtenga la absolución judicial, o de cumplimiento de condena no será computado económicamente a ningún efecto.

b) En el supuesto de despido improcedente de representantes legales de los trabajadores, cuando éstos hagan la opción por la readmisión.

Capítulo V. Acción sindical

Artículo 38. Descuento sindical.

La Empresa se obliga a descontar mensualmente, y por conducto de la hoja de salarios, la cuota que los trabajadores de la plantilla satisfagan al sindicato al que se encuentren afiliados, haciendo entrega de lo recaudado al efecto y dentro de los cinco días siguientes del mes posterior al pago de la nómina, a la persona responsable de la recaudación que designe los respectivos sindicatos.



Para que la Empresa lleve a cabo el referido descuento, habrá de recibir las instrucciones, en tal sentido, por parte de sus trabajadores. Dicha instrucción se entenderá renovada por años sucesivos si no mediase comunicación expresa en sentido contrario aunque se produzcan modificaciones en la cuantía de la cuota mensual.

Artículo 39. Crédito de horas sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de treinta horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su función de representación. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre dichos representantes según su criterio. Asimismo podrán ser acumuladas cuatrimestralmente, quedando excluidas del conjunto de estas horas las que correspondan a reuniones convocadas por la dirección del centro, así como las que se inviertan en las negociaciones e interpretación del convenio colectivo.

La Empresa suplirá todas las ausencias motivadas por el uso del crédito horario de cualquier miembro del Comité de Empresa, haciendo uso de la contratación a tiempo parcial, cuando sea precisa.

Artículo 40. Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, en cuanto que órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la misma, tendrá las competencias que se le asignen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y especialmente la de emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Despidos colectivos.
- b) Despido individual, tanto objetivo como disciplinario.
- c) Volumen de empleo atendiendo a las necesidades de servicio del Centro, comprendiendo el ámbito de la contratación indefinida y temporal.
- d) Fusión con otras Empresas.
- e) Absorción por otras entidades o empresas, ya sean públicas o privadas.
- f) Cambio de titularidad por venta o cualquier otro negocio jurídico.
- g) Imposición de sanciones a los trabajadores.
- h) Contratación temporal.

Artículo 41. Derechos sindicales.





El Comité de Empresa ejercerá la libertad de expresión en el interior de la misma, en las materias propias de su representación, pudiendo difundir, publicar y distribuir mediante su inserción en los tablones de anuncios, sin perturbar el normal funcionamiento del Centro, aquellas informaciones de interés laboral o social que estime oportuno. A tal efecto, la Empresa habilitará Tablones de Anuncios en aquellos lugares designados por el Comité. El Comité de Empresa dispondrá de un local en el centro de trabajo para sus reuniones, dotado de línea telefónica directa teniendo la empresa la facultad de control de su uso y el mobiliario adecuado al servicio de sus funciones, sin que pueda hacerse uso de dicho local por personas ajenas al mismo, sin el oportuno permiso de este.

Artículo 42. Garantías de los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías legalmente establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en los supuestos de expiración de sus respectivos mandatos, dichas garantías se prolongarán hasta tres años, a partir de la fecha de cese en su representación.

Artículo 43. Delegados de Prevención.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Empresa designará los Delegados de Prevención. Dicha designación podrá recaer en los propios miembros del Comité de Empresa.

Al momento de constituir el Comité correspondiente se definirá el número de horas que por crédito horario disfrutará el conjunto de dichos Delegados.

Artículo 44. Secciones sindicales.

Los Delegados de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa, tendrán los mismos derechos y obligaciones que los miembros de dicho Comité.

Así mismo dispondrán de un crédito horario de 25 horas mensuales con el mismo tratamiento que los miembros del Comité de Empresa, siempre y cuando no representen costo para la empresa, y no se produzca coincidencia con otros créditos horarios por pertenecer al Comité de Empresa, o ser Delegado de Prevención.

Artículo 45. Asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas en el centro de trabajo, con la comunicación previa a la empresa de 48 horas, salvo en casos urgentes, en los que no será necesario el preaviso, siempre que las convoque el Comité de Empresa o el veinte por ciento del personal del Centro que deberá acreditarse con





las firmas correspondientes. La Empresa habilitará locales para la celebración de Asambleas.

Disposiciones finales

Primera: Fondo de Sanciones.

El fondo de sanciones se nutrirá económicamente de los ingresos obtenidos por la Empresa, como consecuencia de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que pueda imponer a los trabajadores en el ejercicio de su función, excepto en los casos en lo que durante el periodo de suspensión la empresa sustituyera al trabajador sancionado, por otro contratado al efecto.

Asimismo, solo se ingresarían las cantidades derivadas de sanciones consentidas por los afectados o en su defecto, confirmadas por el órgano jurisdiccional competente. Del importe a ingresar, queda facultada la Empresa para deducir la cuota total que ha de abonar a la Seguridad Social correspondiente al trabajador sancionado.

Las cantidades de que se nutre el fondo de sanciones serán ingresadas en una cuenta corriente bancaria mancomunada, cuyos titulares serán el Administrador de la Empresa y el Presidente del Comité de la misma.

El Fondo de Sanciones tendrá como finalidad la financiación de actividades de promoción y defensa de los trabajadores y cualesquiera otros fines de carácter solidario y social que, a propuesta del Comité de Empresa, la Asamblea de los Trabajadores decida por mayoría simple.

La Empresa se verá obligada a prestar su consentimiento para la disposición del fondo a los fines antedichos, con la mera presentación por el Comité de Empresa del Acta de la Asamblea, en que constará la aprobación y el presupuesto de la actividad a realizar.

Segunda: Comisión Paritaria.

Inmediatamente a la firma del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria de vigencia del mismo. Con la facultad de entender, interpretar y dirimir todas las cuestiones que deriven de su aplicación y aquellas otras que las partes les atribuyan.

Además de los cometidos reseñados en el punto anterior la Comisión Paritaria, durante la vigencia del presente Convenio, estudiará que puestos de trabajo actualmente cubiertos mediante contratación temporal tengan carácter de estructurales, para darle cobertura con empleo fijo, y la mejor adecuación de los recursos humanos a fin de que Clínica Parque San Antonio, S.A., tenga la plantilla precisa para la cobertura de los servicios requeridos en función de la





configuración de la estructura de la Clínica en cada momento.

También estudiara la Comisión las necesidades que cada grupo profesional tenga en cada momento, atendiendo a la finalidad prevista en el punto anterior.

En caso de no alcanzarse acuerdo sobre los extremos citados entre la Comisión Paritaria y la Empresa, ambas partes se someterán a la decisión que adopte el SERCLA.

Tal y como se recoge en la exposición de motivos la Comisión Paritaria continuará con la evolución de la nueva Plataforma de Convenio con el fin de que, si fuera posible, se elabore definitivamente la misma al vencimiento del presente Convenio.

Tercera: Derecho supletorio.

En todo aquello que no se hubiese pactado en este Convenio con carácter específico, y que afecte a la relación laboral entre las partes, se estará por ambas a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto resulte de aplicación el Convenio Colectivo Provincial para Clínicas y Sanatorios Privados vigente en cada momento, y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

Cuarta: Indisponibilidad de derechos.

Los derechos reconocidos en este convenio son indisponibles.

Quinta: Abono de atrasos.

La Empresa deberá satisfacer las diferencias salariales fruto del presente Convenio a la mayor brevedad posible y en cualquier caso todas las hojas de salarios deberán estar regularizadas de conformidad con el mismo al 31 de Julio del año en curso.

Anexo I. Tabla salarial año 2000

Categoría Profesional	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total mes
PERSONAL SANITARIO Director Téc. Facult.				
Médicos Farmacéuticos Jefe de Enfermería	113.052	73.719	20.316	207.087
Superv. de Enfermería ATS-Matronas	109.258	57.737	20.316	187.311
Superv. Aux. Enfer. Auxiliar Enfermería Aux. Enfer, Pueric.	97.280	31.907	20.316	149.503



Celador	97.168	27.364	20.316	145.848
PERSONAL DE ADMINISTRACION				
Administrador	129.257	86.598	20.316	236.171
Jefe de Contabilidad	117.486	69.286	20.316	207.088
Oficial Administrativo	102.901	53.043	20.316	176.260
Auxiliar Administrativo	97.306	33.045	20.316	150.667
PERSONAL S. GENERALES				
Gobernanta	102.765	47.365	20.316	170.446
Jefa de Cocina	108.499	26.508	20.316	155.323
Jefa de Costurero	101.889	11.588	20.316	133.793
Telefonista	96.782	11.465	20.316	128.563
Pinche de Cocina	96.782	11.465	20.316	128.563
Costurera	96.782	11.465	20.316	128.563
Lavandera-Planchadora	96.782	11.465	20.316	128.563
Limpiadora	96.782	11.465	20.316	128.563
Serv. Cafetería				
Jefe Servicio Técnico	104.467	47.404	20.316	172.187
Oficial Serv. Técnico	102.543	38.279	20.316	161.062
Ayudant. Serv. Técnico.	96.782	11.465	20.316	128.563
PERSONAL SUBALTERNO				
Ordenanza	96.782	11.465	20.316	128.563
Apr. Pinch. Bot. 16 años	67.252	10.743	20.316	98.311
Apr. Pinc. Bot. >16 años	80.881	11.078	20.316	112.275

Anexo II. Tabla salarial año 2001

Categoría profesional	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total mes
PERSONAL SANITARIO				
Director Téc. Facult.				
Médicos				
Farmacéuticos				
Jefe de Enfermería	117.574	76.668	21.129	215.371
Superv. de Enfermería				
ATS-Matronas	113.629	60.047	21.129	194.805
Superv. Aux. Enfer.				
Auxiliar Enfermería	101.171	33.184	21.129	155.484
Aux. Enfer, Pueric.				
Celador	101.055	28.459	21.129	151.683
PERSONAL DE ADMINIST.				
Administrador	134.428	90.062	21.129	245.619
Jefe de contabilidad	122.186	72.058	21.129	215.373
Oficial administrativo	107.017	55.165	21.129	183.311
Auxiliar administrativo	101.198	34.367	21.129	156.694
PERSONAL S. GENERAL				
Gobernanta	106.876	49.260	21.129	177.265
Jefa de cocina	112.839	27.569	21.129	161.537



Jefa de costurero	105.965	12.053	21.129	139.147
Telefonista	100.654	11.924	21.129	133.707
Pinche de cocina	100.654	11.924	21.129	133.707
Costurera	100.654	11.924	21.129	133.707
Lavandera-planchadora	100.654	11.924	21.129	133.707
Limpiadora	100.654	11.924	21.129	133.707
Serv. cafetería				
Jefe servicio técnico	108.646	49.300	21.129	179.075
Oficial serv. técnico	106.645	39.810	21.129	167.584
Ayudant. serv. técnico	100.654	11.924	21.129	133.707
PERSONAL SUBALTERNO				
Ordenanza	100.654	11.924	21.129	133.707
Apr. pinch. bot. 16 años	69.942	11.173	21.129	102.244
Apr. pinch. bot. > 16 años	84.116	11.521	21.129	116.766

Anexo III. Valor trienio año 2000

Categoría profesional	Valor
PERSONAL	
SANITARIO	
Director Técnico Facultativo	
Médicos	
Farmacéuticos	
Jefe de Enfermería	10.209
Supervisor de Enfermería	9.866
ATS-Matronas	
Superv. Aux. Enferm.	
Auxiliar Enfermería	8.785
Auxiliar Enfermería Puericultora	
Celador	8.774
PERSONAL DE ADMINISTRACION	
Administrador	11.672
Jefe de Contabilidad	10.609
Oficial Administrativo	9.292
Auxiliar Administrativo	8.787
PERSONAL SERV. GENERALES	
Gobernanta	9.280
Jefa de Cocina	9.798
Jefa de Costurero	9.201
Telefonista	8.740
Pinche de Cocina	8.740
Costurera	8.740
Lavandera-Planchadora	8.740
Limpiadora	8.740
Serv. Cafetería	
Jefe Servicio Técnico	9.434
Oficial Servicio Técnico	9.260
Ayudante Servicio Técnico.	8.740
PERSONAL SUBALTERNO	
Ordenanza	8.740



Aprend. Pinch. Bot. 16 años	6.073
Aprend. Pinch. Bot. >16 años	7.304

Anexo IV. Valor trienio año 2001

Categoría profesional	Valor
PERSONAL	
SANITARIO	
Director Técnico Facultativo	
Médicos	
Farmacéuticos	
Jefe de Enfermería	10.362
Supervisor de Enfermería	10.014
ATS-Matronas	
Superv. Aux. Enferm.	
Auxiliar Enfermería	8.917
Auxiliar Enfermería Puericultora	8.906
Celador	
PERSONAL DE	
ADMINISTRACION	
Administrador	11.847
Jefe de Contabilidad	10.768
Oficial Administrativo	9.432
Auxiliar Administrativo	8.919
PERSONAL SERV.	
GENERALES	
Gobernanta	9.419
Jefa de Cocina	9.945
Jefa de Costurero	9.339
Telefonista	8.871
Pinche de Cocina	8.871
Costurera	8.871
Lavandera-Planchadora	8.871
Limpiadora	8.871
Serv. Cafetería	
Jefe Servicio Técnico	9.576
Oficial Servicio Técnico	9.399
Ayudante Servicio Técnico	8.871
PERSONAL SUBALTERNO	
Ordenanza	8.871
Aprend. Pinch. Bot. 16 años	6.164
Aprend. Pinch. Bot. >16 años	7.414

Anexo V. Valor mensual del plus ad-personam por trienio

Categoría profesional	Año 2000	Año 2001
PERSONAL SANITARIO		
Director Técnico Facultativo		
Médicos		
Farmacéuticos		
Jefe de Enfermería	383	654
Supervisor de Enfermería		
ATS-Matronas	370	631
Superv. Aux. Enferm.		
Auxiliar Enfermería	330	563

Auxiliar Enfermería		
Puericultora		
Celador	329	561
PERSONAL DE ADMINISTRACION		
Administrador	438	748
Jefe de Contabilidad	398	680
Oficial Administrativo	349	595
Auxiliar Administrativo	330	563
PERSONAL SERV. GENERALES		
Gobernanta	348	594
Jefa de Cocina	368	628
Jefa de Costurero	345	589
Telefonista	328	560
Pinche de Cocina	328	560
Costurera	328	560
Lavandera-Planchadora	328	560
Limpiadora	328	560
Serv. Cafetería		
Jefe Servicio Técnico	354	604
Oficial Servicio Técnico	348	594
Ayudante Servicio Técnico	328	560
PERSONAL SUBALTERNO		
Ordenanza	328	560
Aprend. Pinch. Bot. 16 años	228	389
Aprend. Pinch. Bot. >16 años	274	467