



CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA PARQUE SAN ANTONIO, SOCIEDAD ANÓNIMA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Clínica Parque San Antonio, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 2 de julio de 2012, código de convenio número 29000052011981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.
- 2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Clínica Parque San Antonio, Sociedad Anónima en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
- 3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA PARQUE SAN ANTONIO, SOCIEDAD ANÓNIMA

Exposición de motivos

La toma de posiciones en el mapa de la sanidad privada del Hospital Parque San Antonio, necesaria para su consolidación y expansión, determinan la adopción de medidas organizativas, de gestión, de inversión y financieras, que han de cumplir con los parámetros de eficacia, eficiencia, calidad, competitividad, productividad y resultado, exigibles para el buen fin de la estrategia empresarial.

Este horizonte de desarrollo tiene que ser compatible con una política de empleo, que tenga como elementos básicos el incremento ajustado a la realidad de la actividad, la formación, la calidad, la estabilidad y la permanencia de la contratación; más aún, solo una política de empleo con ese diseño puede garantizar el cumplimiento de los objetivos de eficacia, eficiencia, calidad, competitividad, productividad y resultado pretendidos por la empresa.

El instrumento adecuado que permite llevar a la práctica los objetivos empresariales y sociales reside en la negociación colectiva a través de un convenio de empresa. El presente convenio colectivo de ámbito de empresa, viene a continuar el camino iniciado con el anterior convenio colectivo para los



años 2007-2011.

Las partes negociadoras son conscientes de la actual situación macroeconómica por la que atraviesa nuestro país, así como de la coyuntura del sector hospitalario privado de la provincia de Málaga.

Por ello, el presente convenio profundiza en determinados aspectos que permiten adaptar las condiciones de trabajo al escenario actual, sin renunciar al objetivo de crecimiento y estabilidad en el empleo.

En definitiva, se pretende en este convenio colectivo introducir, exclusivamente, los cambios mínimos necesarios en el redactado anterior, que permitan un marco de relaciones laborales que pueda constituirse en instrumento válido para los fines e intereses legítimos de ambas partes.

Capítulo I. Disposiciones Generales

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 2012, excepto para aquellas materias en que se especifique otra distinta, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 4. Prórrogas y Denuncias

El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no mediara denuncia de 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 prórroga, la empresa ajustará, al comienzo de cada año, todos los conceptos económicos del convenio, en función del índice general de precios al consumo (IPC) previsto por el gobierno para dicho año. De no ser publicado el referido indicador, se tomará como referencia la subida que, con carácter general,



experimenten en el año indicado las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva.

Denunciado el convenio, el inicio de la negociación del nuevo convenio y el periodo máximo para la negociación, se determinará conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

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. Indisponibilidad de Derechos

Los derechos reconocidos en este convenio colectivo son indisponibles.

Artículo 7. Comisión Paritaria

Inmediatamente a la firma del presente convenio se constituirá la comisión paritaria de vigilancia del mismo, con la facultad de entender, interpretar y dirimir todas las cuestiones que deriven de su aplicación y aquellas otras que las partes le atribuyan.

Estudiará, también, las necesidades que los grupos profesionales tengan en cada momento durante la vigencia del convenio, atendiendo a la finalidad prevista en el punto anterior. En este sentido, la comisión paritaria será la encargada de adaptar el sistema de clasificación profesional establecido en el artículo 8 del presente convenio, al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del estatuto de los Trabajadores.

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.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 8. Plantilla

Atendiendo a la estructura de la empresa, a las necesidades derivadas de su actividad y a las fluctuaciones que en los niveles de ocupación pudieran producirse, se considera que la plantilla mínima habrá de estar integrada, en cada uno de los años citados, por el número de trabajadores fijos distribuidos en los



grupos profesionales que a continuación se detallan:

	AÑO 2012	AÑO 2013
NÚMERO FIJO DE TRABAJADORES	120	125
GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL DE SERVICIOS		
CATEGORÍAS		
OFICIAL DE SERVICIOS TÉCNICOS	1	1
LIMPIADORA	3	3
GRUPO PROFESIONAL II: PERSONALASISTENCIAL		
CATEGORÍAS		
CELADORES	10	10
AUXILIARES DE ENFERMERÍA	43	43
GRUPO PROFESIONAL III: PERSONALADMINISTRATIVO		
CATEGORÍAS		
COORDINADOR DE ADMISIÓN	1	1
RESPONSABLE ATENCIÓN AL PACIENTE	1	1
OFICIAL ADMINISTRATIVO	3	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16	16
GRUPO PROFESIONAL IV: TITULADOS UNIV. DE GRADO MEDIO		
CATEGORÍAS		
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	3	3
DUE/ATS	32	37
GRUPO PROFESIONALV: TITULADOS SUPERIORES UNIVERSITARIOS		
CATEGORÍAS		
FARMACÉUTICO	1	1
GRUPO PROFESIONAL VI: PERSONAL DE DIRECCIÓN		
CATEGORÍAS		
GERENTE	1	1
COORDINADOR MÉDICO	1	1
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN	1	1
DIRECTOR DE ENFERMERÍA	1	1
JEFE DE PROMOCIÓN	1	1

La empresa formalizará los contratos de trabajo de naturaleza indefinida necesarios para alcanzar los antedichos números de trabajadores fijos durante el segundo semestre del año. No obstante lo anterior, la empresa y el comité de empresa analizarán en el mes de octubre de 2012 la evolución empresarial y en función de esta situación, podrán decidir que las incorporaciones previstas para el año 2013 se lleven a efecto en el ejercicio 2012.

La plantilla mínima fija establecida para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, puede verse afectada en lo referente al Grupo I en el que se integran tres trabajadoras con la categoría de limpiadoras, como consecuencia de la extinción de dicha categoría profesional, regulada en el convenio anterior.

La modificación de la plantilla se negociará entre la empresa y el comité de empresa, si bien la empresa quedará facultada para efectuar modificaciones entre los grupos profesionales de la nueva contratación indefinida, siempre que el



número de puestos de trabajo afectados por las citadas modificaciones no sea superior a cuatro durante la vigencia del convenio colectivo.

La contratación y/o designación de quienes integren los grupos profesionales V y VI así como del Coordinador de Admisión, responsable de Atención al Paciente y supervisores de enfermería, que constituyen la estructura de cuadros intermedios, será facultad exclusiva de la empresa.

Cuando los representantes de los trabajadores lo soliciten, la empresa facilitará en el plazo de cuarenta y ocho horas, un escalafón general del personal de la misma, que deberá de contener nombre y apellidos del trabajador/a, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, titulación profesional en su caso, grupo y categoría profesional a la que está adscrito/a.

Artículo 9. Cobertura de Vacantes y Sustituciones del Personal

A) COBERTURA DE VACANTES: En los supuestos de vacantes definitivas por jubilación, invalidez, cese voluntario, despido, promoción profesional u otras circunstancias, del personal con contrato indefinido establecido en el artículo 8, la empresa vendrá obligada a proveer las mismas mediante uno cualquiera de los siguientes procedimientos:

1. En un plazo no superior a quince días, a través de contrato de interinidad por cobertura de vacante cuya vigencia no podrá ser superior a tres meses para realizar el proceso de selección durante dicho plazo y, tras el mismo, con la preceptiva contratación indefinida.
2. En el plazo de treinta días desde la fecha en que se produzca la vacante, mediante contratación indefinida.

En todo caso, la cobertura definitiva, deberá responder al procedimiento establecido en el artículo 14 del convenio colectivo.

B) SUSTITUCIÓN DEL PERSONAL: El personal que sea contratado con carácter interino para sustituir las ausencias temporales motivadas por enfermedad, vacaciones, excedencia o de cualquier otra naturaleza, disfrutará de todos los beneficios y derechos que se deriven de este convenio colectivo, sin limitación alguna, excepto 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 pueda alcanzar aquel nivel de protección.

Artículo 10. Uniformidad



La empresa se obliga a facilitar a cada trabajador un mínimo de dos uniformes completos por año, incluido calzado, adecuados a las funciones a desempeñar, uno en invierno y otro en verano, en los meses de noviembre y mayo de cada año. El lavado de los uniformes del personal sanitario será efectuado por la empresa, sin que esta obligación pueda sustituirse por compensación económica.

El personal deberá utilizar en todo momento la uniformidad reglamentaria establecida en el hospital.

Artículo 11. Vigilancia de la Salud

Por el personal sanitario del servicio de prevención se realizarán periódicamente, al menos una vez cada año, los exámenes destinados a la evaluación de la salud de los trabajadores, con unos protocolos específicos según edad, sexo y factores de riesgo del puesto de trabajo. No obstante lo anterior, con carácter optativo y en el mismo año, los trabajadores podrán solicitar a través de los delegados de prevención, la realización de un segundo examen de salud. El coste de estos reconocimientos de salud será a cargo de la empresa y deberán efectuarse dentro de la jornada laboral.

Artículo 12. Homologación de Títulos

La empresa exigirá del trabajador/a la homologación del título que posea, cuando este haya sido expedido en otro país y haya sido contratado en función del mismo.

Artículo 13. Contrato de Trabajo

A) SOBRE LOS ASPECTOS GENERALES DE LA CONTRATACIÓN

La empresa podrá hacer uso de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación incluyendo las transformaciones de contratos en indefinidos, sin que ello, en ningún caso, pueda suponer merma de los derechos del trabajador en cuanto a retribuciones, condiciones laborales, acción social de la empresa y demás derechos reconocidos a la categoría profesional a la que sea adscrito.

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, tales como gases, radiaciones, etc.

B) SOBRE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

1. La empresa podrá celebrar contratos de duración determinada:

1.1. Para la realización de obra o servicio determinado. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación



laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se pueda concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

1.2. Para hacer frente a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos cuando aquellas así lo exigiesen, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración del contrato, se adecuará a la normativa reguladora del sector. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista legalmente.

Se entenderá como causa suficiente para realizar este tipo de contrato, la existencia de un índice de ocupación o de actividad superior a la media anual de actividad en el servicio o área correspondiente. A solicitud del comité de empresa, la dirección facilitará el índice mensual de ocupación o de actividad de cada servicio.

1.3. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

1.4. Asimismo la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados.

2. Contrato de trabajo en prácticas: La empresa podrá celebrar esta modalidad de contratación, conforme a la legislación vigente, si bien la retribución del trabajador en prácticas no podrá ser inferior al 75% y al 85%, durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del fijado en convenio para su categoría laboral.

El número máximo de trabajadores que la empresa podrá tener contratados simultáneamente bajo la modalidad de prácticas, no será superior al 9% de la plantilla total establecida en el artículo 8.

3. Contrato a tiempo parcial: La empresa podrá celebrar esta modalidad de contratación ateniéndose a las siguientes reglas:

a) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán la prestación efectiva que las partes acuerden, con independencia de que la empresa se obliga a cotizar a la Seguridad Social por las cuantías que legalmente se establezcan en cada momento, para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones.

b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad, no podrán realizar horas extraordinarias.

c) Los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos



y condiciones que los demás trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos.

4. Debido a las características de la prestación de servicios que se desarrollan en la empresa, se acuerda que no se celebren contratos para la formación.

En los supuestos de nueva contratación, el comité de empresa podrá revisar previamente el contrato laboral antes de su firma por las partes, y proponer las modificaciones que estime necesarias.

Artículo 14. Promoción y Desarrollo Profesional

Las partes consideran prioritaria la formación continuada y la promoción profesional del personal afectado por este convenio. Para la obtención de tales objetivos se actuará en una doble vertiente:

a) Se programarán cursos de formación destinados a incrementar la empleabilidad del personal y para mejorar la capacitación profesional y las competencias de la plantilla, que permitan el incremento de la calidad, eficacia y eficiencia en la prestación del puesto de trabajo.

Anualmente la empresa elaborará el Plan de Formación, que será sometido a consideración de la comisión paritaria del convenio, en el mes de octubre anterior a su entrada en vigor. Este Plan establecerá cuales de las acciones formativas tendrán el carácter de necesarias para el perfeccionamiento profesional del personal.

Las acciones formativas que tengan el carácter de necesarias, serán de asistencia obligatoria para los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar dentro de la jornada laboral. No obstante, el trabajador que, por motivo de la organización horaria del curso, acuda voluntariamente a la acción formativa fuera de su jornada laboral, será compensado a razón de sesenta minutos de descanso por cada hora de formación presencial impartida; si las horas de formación presencial fuesen iguales o superiores a cuatro por día, la compensación será equivalente a un turno completo de trabajo.

Las acciones formativas que no tengan el carácter de necesarias, serán consideradas como convenientes para mejorar la cualificación profesional de los trabajadores a los que se destinen. Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada y podrán tener lugar dentro o fuera de la jornada laboral, con las siguientes particularidades:

- Si se producen dentro de la jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora de formación presencial impartida.



- De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a acumular un descanso de treinta minutos por cada hora de formación presencial invertida. El régimen de disfrute de los descansos será el establecido para los días inhábiles en el artículo 17 de este convenio.

b) La empresa dará a conocer el catálogo de la nueva contratación indefinida, estableciendo una convocatoria pública y abierta. Quienes quieran optar a un puesto de trabajo podrán solicitarlo, si fuese de su interés, siendo necesario que cumplan los requisitos establecidos para el puesto en el manual de funciones del sistema de gestión de la calidad y en el perfil de competencias genéricas, específicas y técnicas definidas en la empresa.

Los principios que regirán todos los procesos de selección estarán basados en la capacidad y adecuación de los solicitantes al perfil del puesto a cubrir, primando la promoción interna del personal y su evolución profesional dentro de la compañía, pudiendo ser causa de exclusión el haber sido sancionado en el año anterior a la cobertura, para las faltas leves, o en los dos o tres años anteriores, para las faltas graves o muy graves, respectivamente.

Los principios que rigen el proceso de selección, se materializarán en una baremación de los candidatos al puesto, conforme a las siguientes puntuaciones:

1. FORMACIÓN (máximo 30 puntos)

- Formación básica para el puesto, excluida la titulación legal exigida: 20 puntos.
- Formación valorable para el puesto: 5 puntos.
- Otra formación relacionada con la categoría: 5 puntos.

2. EXPERIENCIA PROFESIONAL (máximo 50 puntos)

- Experiencia previa superior a un año en puesto similar: 10 puntos.
- Vinculación laboral con la empresa superior a un año, en una categoría inferior al puesto al que se opta: 20 puntos.
- Relación anterior con la empresa: 0,4 puntos por mes trabajado con un máximo de 20 puntos.

3. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS (máximo 20 puntos)

La designación efectuada por la empresa podrá ser revisada por la comisión paritaria del convenio, a solicitud de parte interesada, emitiendo un informe en el que avalará o no la decisión adoptada. Si el informe considerase que otro solicitante tuviere mejor cualificación para desempeñar el puesto de trabajo, este tendrá preferencia exclusiva en posteriores vacantes de similar puesto que se



produjesen.

Sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa, los trabajadores interesados en un cambio de puesto a otro vacante o de nueva creación, de la misma categoría, preparación y perfil profesional, podrán solicitarlo a la dirección, a través del comité de empresa, quien lo pondrá en conocimiento de ésta para su valoración. Producido el cambio, el trabajador no podrá solicitar otro cambio, hasta haber transcurrido dos años en el nuevo puesto.

Capítulo III. Tiempo de Trabajo y Descanso

Artículo 15. 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.

Si como consecuencia de los módulos establecidos en desarrollo anual se produjese exceso de jornada, las horas de exceso serán compensadas por días equivalentes de descanso y las fracciones de día elevadas a día completo. Esta consideración se aplicará hasta un máximo de tres días de exceso del módulo. La diferencia superior a tres días tendrá la compensación como horas extraordinarias.

Con carácter general, la jornada laboral se prestará en forma intensiva y en turnos rotativos de mañana, tarde y noche, 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

No obstante lo anterior y por motivos de racionalidad y eficiencia organizativa, también se podrá realizar la jornada laboral en la modalidad de partida, entendiéndose por jornada partida aquella en la que exista un único descanso ininterrumpido de un mínimo de una hora de duración. El número de trabajadores prestando servicio en esta modalidad de jornada, no podrá ser superior, en cada



turno, a un tercio de la plantilla.

Existirán las siguientes particularidades en los servicios que se mencionan:

a) En el área de administración la jornada laboral se podrá prestar en la denominada modalidad de jornada partida, con horario de mañana y tarde de lunes a jueves y viernes de mañana, si bien entre los meses de junio a septiembre, se realizará en la modalidad de jornada intensiva en horario de 08.00 a 15.00 horas, sin perjuicio de las guardias de tarde que sean establecidas en el cuadrante de turnos, para llegar a cumplir la jornada máxima anual.

b) En las áreas de admisión, incluyendo consultas externas, el personal podrá prestar su jornada laboral en la denominada modalidad de jornada mixta, consistente en la rotación de turnos de jornada intensiva de mañana, jornada intensiva de tarde, jornada intensiva de noche y jornada partida de mañana y tarde, no pudiendo superar la modalidad de jornada partida el 42% de la jornada anual máxima del trabajador.

c) En el área funcional de quirófano, la empresa podrá habilitar un turno especial con su correspondiente cuadrante, con una jornada intensiva desplazada en los horarios establecidos con carácter general, destinado a dar cobertura a los denominados picos de actividad. Este turno tendrá carácter complementario del existente, sin que su aplicación pueda llegar a constituir la forma habitual de la prestación del trabajo en esta área, por lo cual sus integrantes no podrán suponer más de un 25% del total de la plantilla adscrita al área. Ningún trabajador que en la fecha de 1 de julio de 2007 tuviese un contrato laboral de carácter indefinido, podrá ser adscrito a este turno especial por decisión unilateral de la empresa.

d) Al turno de jornada partida de las áreas asistenciales, no podrá ser asignado, por decisión unilateral de la empresa, ningún trabajador que a la fecha de firma de este convenio mantuviese una relación laboral indefinida con la misma.

e) Los cuadros intermedios y el personal de dirección, podrán realizar la modalidad de jornada que expresamente acuerden con la empresa.

f) Cualquiera otra para las que existan motivos objetivos, fundados y que sean consensuados con los representantes de los trabajadores.

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 de empresa.

Existirá, en todo caso, un protocolo de cambio de turnos entre trabajadores de la misma categoría, debiéndose cumplimentar un impreso formalizado a tal fin, conteniendo la identificación de los trabajadores y turnos objeto de cambio y que debe ser previamente notificado a la empresa. A los efectos de notificación será





válida la realizada mediante fax, con reporte de envío, al número que la dirección establezca.

La empresa vendrá obligada a elaborar antes del 31 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 del bocadillo, que será de media hora diaria.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada de trabajo fijada en cómputo anual, de acuerdo con el artículo 16 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. El cómputo de los excesos de jornada se efectuará por año natural, estableciéndose como fecha máxima para haber realizado dicho cómputo el día 31 de enero, regularizándose su abono en los dos meses siguientes o, de optar por la compensación, se hará efectiva acumulándolas al periodo vacacional, salvo otro acuerdo entre empresa y trabajador.

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.

Para aquellos trabajadores vinculados a la empresa mediante contratación temporal, el límite para calificación de las horas trabajadas como horas extraordinarias, será proporcional a la duración de sus respectivos contratos de trabajo y su abono o compensación se efectuará a la terminación de los mismos.

La empresa hará entrega de una relación pormenorizada de las horas extraordinarias realizadas en cada servicio al comité de empresa y facilitará para su comprobación, las fichas de control de entrada y salida al centro de trabajo de todos los trabajadores.

Artículo 17. Días Inhábiles

El personal que realice su trabajo en días festivos, excepto domingos, los acumulará a lo largo del año a razón de 1,5 días por festivo efectivamente 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, ajustar su disfrute con los periodos de menor actividad en la empresa, de forma que los servicios del establecimiento queden debidamente cubiertos. En caso de que no se disfrute su descanso transcurridos tres meses desde la finalización del año natural, la empresa deberá proceder a su abono, salvo acuerdo.

No obstante lo anterior, como medida para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa ajustando los periodos de descanso a los de menor actividad, hasta un cinco por ciento de la jornada máxima anual de trabajo será distribuida por la empresa, a través de la compensación de días inhábiles que el personal haya devengado, con el objetivo de adecuar la jornada máxima anual de cada trabajador a las 1.635 horas. El trabajador deberá ser avisado por la empresa, con una antelación mínima de 48 horas al disfrute del descanso.

La jornada máxima anual se reducirá a razón 0,5 días de descanso compensatorio, por cada festivo efectivamente trabajado en cada año.

Artículo 18. 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 periodos 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 periodo a aquellos trabajadores a los que por necesidades del servicio y oído al comité de empresa no las pueda disfrutar en el periodo de referencia.

c) El personal en situación de incapacidad temporal, maternidad, o embarazo de riesgo, 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 periodo 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 vacacionales, será preceptivo el informe del comité de empresa; en caso de divergencias entre este y la dirección de la empresa, será convocada la comisión paritaria del convenio colectivo, 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 retributivos ordinarios a excepción de los establecidos en los artículos 28 y 29, en jornada normal, durante los tres meses anteriores de la fecha de inicio de aquellas.

Artículo 19. Permiso Especial en las Festividades de Semana Santa y Navidad

Todo el personal de la empresa disfrutará, en proporción al tiempo de servicio en la misma durante el año natural y con motivo de las festividades enunciadas en este artículo, de un total de cinco días de permiso retribuido, de los cuales dos días se disfrutaran en Semana Santa y tres días en Navidad.

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

El personal temporal tendrá derecho a disfrutar en las fechas señaladas, la parte proporcional de los cinco días que correspondan al tiempo contratado en el año natural.

Artículo 20. 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.
- 3) Dos días por cesárea de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4) Tres días por el fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 5) Tres días en caso de accidente o enfermedad graves, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento, con motivo de las circunstancias expuestas en los números 2), 3), 4) y 5), el plazo de permiso será de cuatro días. Se entiende por desplazamiento aquellas situaciones en las que la distancia entre el centro de trabajo y el lugar donde ha acontecido el suceso, sea igual o superior a 150 km.

- 6) Cinco días en el supuesto de enfermedad muy grave, intervención quirúrgica o encame hospitalario del cónyuge y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o primer grado afinidad.

No obstante lo anterior, en caso de que la intervención quirúrgica se realice en hospital de día la licencia se reducirá a dos días. En los supuestos de hospitalización no se entenderán incluidas las operaciones por motivos meramente estéticos y los partos.

En los supuestos de accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica, el empleado deberá entregar en la empresa justificante del médico o del centro donde sea atendido el familiar, recogiendo el supuesto en el que se ampara.

En el anexo V se adjunta el cuadro descriptivo con los grados de parentesco.

- 7) Dos días en caso de traslado de domicilio, debiendo ser justificado con el certificado de empadronamiento u otro documento que acredite de manera indubitada que se ha producido el traslado.
- 8) Todo el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 9) 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 a las que hace referencia los apartados 1) a 5) 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, no pudiendo disfrutarse durante el periodo del permiso especial de Semana Santa y Navidad. Asimismo, el ejercicio de este derecho no podrá ser realizado simultáneamente por más de un tercio de los trabajadores de la misma categoría.

c) Las horas previstas como permiso para la lactancia podrán acumularse a continuación de la baja maternal, mediante el disfrute de quince días naturales de permiso retribuido o la proporción que corresponda en función del periodo de alta de la madre con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

Artículo 21. Excedencias con Reserva de Puesto

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 periodo de excedencia, la reincorporación será inmediata y obligatoria para la empresa.

El ejercicio de este derecho no podrá ser realizado simultáneamente por más de un tercio de los trabajadores de la misma categoría. Si el cociente fuese inferior a uno, un trabajador/a podrá ejercitar este derecho.

El ejercicio sucesivo de este derecho estará condicionado a que hayan transcurrido dos años desde el final de la última excedencia.

Esta excedencia no podrá ser utilizada para el ejercicio de la profesión en el sector sanitario, tanto público como privado. Quienes se encuentren en situación de pluriempleo con anterioridad a la solicitud de excedencia, podrán mantener la misma jornada de trabajo que tuvieran en la otra empresa, sin conculcar esta prohibición.

La solicitud de reincorporación al puesto de trabajo deberá realizarse con 10 días de antelación a producirse, debiendo presentar el trabajador en ese momento un informe de vida laboral, emitido con fecha donde pueda comprobarse la actividad realizada durante el periodo excedente.

Artículo 22. Jornada Especial

Los trabajadores podrán reducir su jornada de trabajo al 50%, siendo incompatible este derecho con el ejercicio de cualquier actividad retribuida tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, a excepción de la relación laboral a tiempo parcial con el hospital Parque San Antonio.

La concreción y determinación de los días o periodos de actividad, deberá ser pactada con la empresa.



El trabajador/a que solicite la reducción de jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de dos años, finalizado el cual, si no se reintegrase a su jornada anterior, quedará consolidada la reducción.

En el momento de solicitar la reincorporación a la jornada anterior, el trabajador deberá presentar un informe de vida laboral, emitido con fecha donde pueda comprobarse la actividad realizada durante el periodo de reducción de jornada.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 23. Ordenación y Estructura Salarial

Consolidada la ordenación salarial resultante del convenio colectivo 2007-2011, la estructura salarial queda integrada por una retribución fija y por una retribución variable.

Artículo 24. Retribución Fija

1. El salario base y el plus de convenio, como conceptos salariales fijos, asignados en función de la categoría profesional a la que se pertenezca, serán abonados en doce mensualidades. Los importes para cada una de las categorías se establecen en los anexos I y II.

2. El plus ad-personam como concepto salarial fijo, asignado en función de las circunstancias del trabajador, será abonado en doce mensualidades.

3. Plus de toxicidad y peligrosidad. En razón de la mayor toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo que se fija en el anexo III, a favor del personal que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: quirófono, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis y unidad de cuidados intensivos.

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 en un horario 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 desempeñe efectivamente el puesto así 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 tóxico, peligroso o penoso. Este plus se abonará en once mensualidades.

4. Plus de transporte. La empresa abonará por este concepto la cantidad de



106,50 euros. De dicho importe mensual, solo podrá deducirse la cantidad de 3 euros por cada día en el que el trabajador hubiera faltado a su puesto por causa de enfermedad común o de manera injustificada.

5. Pagas extraordinarias. La empresa abonará las pagas extraordinarias que a continuación se detallan y en caso de ingreso o cese en la empresa durante el transcurso del año, se abonarán las pagas extraordinarias, prorrateando sus importes en razón del tiempo de servicio:

a) Paga de junio: Consistente en treinta días de salario base, plus de convenio, plus ad-personam, plus de transporte, antigüedad, plus 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, plus de convenio, plus ad-personam, plus de transporte, antigüedad, plus 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, plus de convenio, plus ad-personam, plus de transporte, antigüedad, plus 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, plus de convenio, plus ad-personam, plus de transporte, antigüedad, plus de responsabilidad familiar y ayuda escolar.

Se abonará el 8 de septiembre.

Artículo 25. Incremento de la Retribución Fija

En el año 2012, la retribución fija será, para cada categoría laboral a jornada completa, la establecida en las tablas salariales anexas.

En 2013, los importes a los que hace referencia el artículo 24 se incrementarán, al comienzo del año, en un 0,6%.

Artículo 26. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas comprendidas en el turno de noche, entre las 22:00 horas y las 8:00 horas, serán retribuidas conforme a las tablas del anexo IV.

Este concepto se incrementará anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 25.

Artículo 27. Plus de Jornada Partida

Como asignación asistencial para compensar el servicio de comedor, excluida de

cotización a la Seguridad Social, se establece una ayuda de comida para el personal que realice jornada partida, cuyo importe será de 6,50 euros y que se abonará por día efectivamente trabajado realizando dicha jornada.

Este concepto se incrementará anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 25.

Artículo 28. Retribución Variable Anual

Los trabajadores devengarán una retribución variable anual (RV), proporcional al tiempo trabajado, cuya dinámica será la que a continuación se especifica:

1. La RV consiste en el 10% del salario base anual de cada categoría profesional, no teniendo el carácter de consolidable.

2. El cálculo de la cuantía de la RV está en función de las siguientes ratios:

a) De asistencia: El 40% del importe de la RV depende de los días efectivamente trabajados por el empleado en el año a considerar, computándose a estos efectos como trabajados las vacaciones, permisos retribuidos, descanso por maternidad, paternidad o adopción, inhábiles y horas de representación sindical del comité de empresa, de los delegados sindicales y delegados de prevención.

b) De resultado: El 60% de la RV, en función de la consecución del EBITDA de la empresa presupuestado anualmente.

El abono de la cuantía correspondiente a resultado se realizará, a su vez, en base a la asistencia, medida en función de las ausencias al trabajo del empleado en el año a considerar, por causas que conlleven la suspensión del contrato de trabajo, tales como incapacidad temporal, excedencia, suspensión de empleo y sueldo, etc. y por ausencias al trabajo no justificadas, abonándose la cantidad correspondiente según la siguiente escala:

Para objetivar el cálculo de la retribución variable la empresa se obliga a crear un circuito de información continuada a lo largo de cada año de vigencia del convenio colectivo sobre cada uno de los aspectos que puedan tener influencia mediata o inmediata en las ratios citadas, sin más limitación que el deber de sigilo que impone el Estatuto de los Trabajadores.

El abono de la retribución variable se efectuará en el mes de abril del año siguiente al cierre de cada ejercicio.

Capítulo V. Acción Social Complementaria

Artículo 29. Plus de Responsabilidad Familiar

Todos los trabajadores que tengan familiares a su cargo, de acuerdo a las normas

de la Seguridad Social, percibirán mensualmente un plus de responsabilidad familiar en cuantía de 29,33 euros. Este concepto económico, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 25.

Igual plus y cuantía se abonará a aquellos trabajadores que teniendo familiares a su cargo, sin estar reconocidos como tales de acuerdo a las normas de la Seguridad Social, perciban rentas de capital o trabajo inferiores al 50 por 100 del importe anual del IPREM.

Anualmente se justificarán estas circunstancias ante la empresa.

Artículo 30. Plus de Ayuda Escolar

La empresa abonará por este concepto a los trabajadores que tengan hijos en edad preescolar y escolar, menores de 18 años de edad, la cantidad de 14,66 euros mensuales. Este concepto se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 25.

NÚMERO DE AUSENCIAS	PORCENTAJE
CON 0 DÍAS	110%
DE 1 A 15 DÍAS	P/P. DE 98% AL 70%
DE 16 A 365 DÍAS	P/P. HASTA 0%

Anualmente se justificarán estas circunstancias ante la empresa.

Artículo 31. Plus de Hijos Disminuidos Psíquicos, Físicos y Sensoriales

La empresa abonará por este concepto 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 público, la cantidad de 161,31 euros mensuales, por hijo. Este concepto económico, se incrementará de conformidad con lo establecido en el artículo 25.

Artículo 32. 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 el promedio obtenido, por todos los conceptos retributivos ordinarios a excepción de los establecidos en los artículos 26, 27 y 28, en jornada normal, durante los tres meses anteriores al inicio de la IT. Conforme a lo previsto en el artículo 24.4 del convenio, a este



complemento la empresa deducirá, solo en el caso de enfermedad común y por cada día natural en situación de Incapacidad Temporal del empleado, el importe diario en él establecido.

Este complemento se abonará a partir del primer día de la baja, durante todo el proceso de que se trate.

Artículo 33. Jubilación

Como medidas de fomento del empleo se conviene:

a) Que la jubilación será obligatoria para el trabajador al cumplir la edad mínima que resulte exigida para tener acceso a la pensión de jubilación, según lo dispuesto en el artículo 161 y concordantes de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Que, durante al año 2012, los trabajadores con 64 años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada especial prevista en el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio y en la disposición final cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, puedan hacerlo, obligándose la empresa a sustituirlo en las formas y condiciones reguladas en las citadas normas o cualesquiera otras que sean de aplicación.

c) Que los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que deseen acogerse a la jubilación parcial, puedan hacerlo, obligándose la empresa a aceptar la reducción de jornada propuesta, siempre que ésta sea la máxima prevista, debiéndose pactar cualquier otra reducción así como las condiciones de prestación del trabajo, y a suscribir simultáneamente a la misma el correspondiente contrato de relevo para dar cobertura a la parte de la jornada dejada vacante.

Artículo 34. Seguro de Vida y Riesgo

Como complemento de las percepciones que otorga el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, la empresa otorgará, a su exclusivo cargo, para el personal en activo, un seguro de grupo, modalidad temporal anual renovable, cubriendo los siguientes riesgos:

- Fallecimiento: En este supuesto el capital asegurado será de 8.000 euros.
- Declaración administrativa o judicial en situación de gran invalidez o en incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo: El capital asegurado será 12.000 euros.
- Declaración administrativa o judicial en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual: El capital asegurado será 10.000 euros.





El personal podrá designar libremente, cuantas veces desee, a los beneficiarios del seguro para el supuesto de fallecimiento.

Artículo 35. Protección a la Mujer Embarazada o con Hijos Lactantes

En el supuesto de que trabajadoras embarazadas o con hijos lactantes 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 el facultativo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, serán destinadas para ocupar un puesto de trabajo adecuado a su categoría profesional en el que no concurren las circunstancias de penosidad o peligrosidad, manteniéndose en el mismo por el exclusivo tiempo que dure su situación de embarazo y lactancia.

Asimismo, y previa evaluación por el citado servicio, podrá recomendarse la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Si conforme al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los cambios antes descritos no resultaran técnica u objetivamente posibles y la trabajadora hubiera de pasar a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, el subsidio que perciba será completado por la empresa en los mismos términos establecidos en el artículo 33, para las situaciones de incapacidad temporal.

Artículo 36. Casos especiales de Reingreso en la Empresa La Empresa se Compromete a Reingresar en la Misma a Cualquiera de los Trabajadores que se Encuentre en los Sigüientes 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, la violencia de género 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 VI. Acción Sindical

Artículo 37. 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 el respectivo sindicato.

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 contrario aunque se produzcan modificaciones en la cuantía de la cuota mensual.

Artículo 38. Crédito de Horas Sindicales

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de 28 horas mensuales.

Las horas mensuales podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre dichos representantes según su criterio, previa comunicación a la empresa. Asimismo podrán ser acumuladas en cuatrimestres naturales, quedando excluidas del conjunto de estas horas las que se inviertan tanto en la negociación e interpretación del convenio colectivo, como en las reuniones convocadas a instancia de la empresa salvo, en este último supuesto, un máximo de dos reuniones anuales que serán a cargo del crédito de representación.

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 que proceda, cuando sea precisa.

Para evitar disfunciones en la prestación de los servicios de la empresa y en la contratación de sustitución derivada del ejercicio del crédito horario, el comité se dotará de un protocolo para su regulación, siempre prevaleciendo el interés colectivo de la representación, que entre otras instrucciones recogerá aquellas destinadas a hacer coincidir el referido ejercicio del crédito horario con un periodo mínimo de una jornada laboral y de preavisar de su uso a la empresa con una antelación de 48 horas para poder organizar las sustituciones, salvo caso de urgencia comunicada por el sindicato al que pertenezca el representante.

Artículo 39. 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 esta 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) Política de contratación temporal.

Artículo 40. 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 pactados con el comité.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, dotado de los medios necesarios para su actividad, entre otros, línea telefónica directa, teniendo la empresa la facultad de control de su uso, y ordenador, sin que pueda utilizarse dicho local y sus medios por personas ajenas a los representantes sin el oportuno permiso de éstos.

Artículo 41. Garantías de los Miembros del Comité de Empresa

Los miembros del comité de empresa gozarán de las garantías legalmente establecidas en el 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 42. 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. Esa designación podrá recaer en los propios miembros del comité de empresa.

En el momento de la designación, el comité de empresa determinará el número





de horas que de su crédito horario dispondrán el con junto de los delegados de prevención, debiendo de notificarse a la empresa el número de horas cedidas. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, las horas empleadas en las actuaciones recogidas en el párrafo 3, del apartado 1 del artículo 37 de la referida Ley.

Para el uso de las horas cedidas, los delegados de prevención estarán a lo regulado en el último párrafo del artículo 39 de este convenio colectivo.

Artículo 43. Secciones Sindicales

Podrán constituirse secciones sindicales por los trabajadores afiliados a los sindicatos que tengan al menos tres miembros en el comité de empresa.

Los delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones de derechos y obligaciones que los miembros del comité de empresa.

Asimismo y en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito horario individual de 14 horas mensuales con la misma regulación que los miembros del comité de empresa. No obstante, si el número de delegados sindicales fuese igual o superior a tres, dispondrán de un crédito horario máximo de 30 horas mensuales de representación en su conjunto, siendo estas distribuidas proporcionalmente entre ellos.

Artículo 44. 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 Transitorias

Primera: Protocolo de extinción de la categoría profesional de Limpiadora

Los principios que conforman las actuaciones de las partes son:

a) El proceso de externalización y su calendario de implantación será una facultad exclusiva de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.1.1 del E.T.

b) El proceso de externalización en ningún caso podrá ser causa de la extinción de los contratos de trabajo de las trabajadoras con contrato indefinido integrantes





de la categoría profesional a la fecha de firma del presente convenio.

c) El proceso de externalización no comportará ninguna forma de subrogación de las trabajadoras integrantes de esta categoría profesional a la empresa que se adjudique el servicio de limpieza hospitalaria, ni conllevará la confección de cuadrantes de turnos en los cuales se integren conjuntamente trabajadoras de la empresa con las trabajadoras de la empresa adjudicataria.

d) La empresa organizará con las trabajadoras que continúen en la categoría profesional a extinguir, un equipo de trabajo con sus propios cuadrantes para efectuar la limpieza de unas áreas o turnos horarios determinados del centro de trabajo, en la cual prestarán sus servicios bajo la exclusiva dependencia de la empresa.

Si llegado el momento en el que el número de trabajadoras integradas en la categoría profesional a extinguir, no permita la confección de cuadrantes o por la mera conveniencia de la empresa aquellas deban ser destinadas a la realización de otros servicios de limpieza bajo la exclusiva dependencia de la empresa y si como consecuencia de tales cambios, las trabajadoras no tuvieran derecho al plus de nocturnidad o al plus de peligrosidad, el importe anual de tales pluses deberá ser promediado mensualmente y el resultado les será abonado como parte de su retribución fija mensual. Dicho importe no podrá ser objeto de compensación y/o absorción y se incrementará anualmente en la misma cuantía que lo haga la retribución fija.

Segunda: Compensación por extinción del complemento de antigüedad para los trabajadores fijos de plantilla anteriores al 19 de febrero de 2004

Los trabajadores a los que hace referencia esta disposición se regirán, en cuanto al complemento de antigüedad, por lo estipulado en la disposición transitoria segunda del precedente convenio colectivo 2007-2011.

Tercera: Complemento de antigüedad consolidada

Los trabajadores incorporados a la compañía desde el 1 de julio de 2007 hasta el 11 de junio de 2012, a los que no afecte la disposición transitoria segunda, devengarán, a partir del mes siguiente en el que cumplan seis años de permanencia en la empresa, un complemento de antigüedad consolidada que queda fijado en un único tramo por valor del 10% del salario base de su categoría profesional.

A partir de la fecha de firma del presente convenio, queda suprimido el concepto de antigüedad.

Disposiciones Finales





Primera: Trabajadores discapacitados

El dos por ciento de la plantilla será cubierto por personal con alguna discapacidad según la Ley 13/1982, de 7 de abril, obligación que podrá ser sustituida por las medidas alternativas previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

Segunda: 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 Gerente de la empresa y el Presidente del comité de empresa.

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.

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.

Se entienden derogadas todas las actas de interpretación de convenios anteriores.

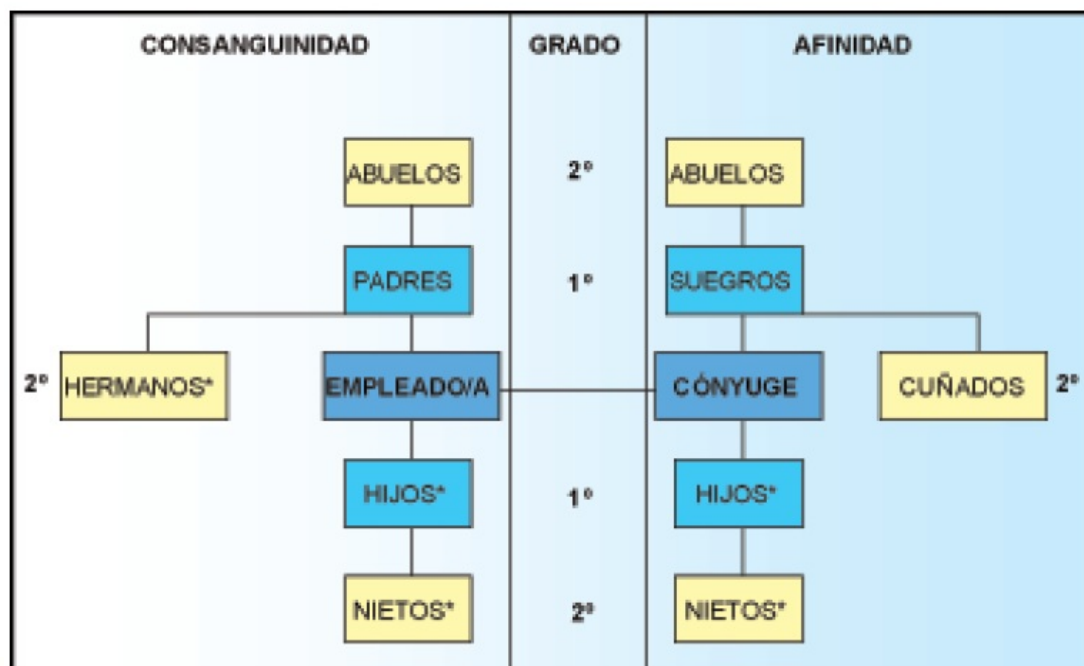


ANEXOS

TABLAS SALARIALES 2012	ANEXO I SALARIO BASE	ANEXO II PLUS CONVENIO	ANEXO III PLUS PELIGROSIDAD	ANEXO IV NOCTURNIDAD
GRUPO PROFESIONAL I: PERSONAL DE SERVICIOS				
<i>CATEGORÍAS</i>				
OFICIAL DE SERVICIOS TÉCNICOS	805,93	305,31	153,86	1,84
AYUDANTE DE SERVICIOS TÉCNICOS	760,67	143,30	146,00	1,75
LIMPIADORA	760,67	143,30	146,00	1,75
GRUPO PROFESIONAL II: PERSONAL ASISTENCIAL				
<i>CATEGORÍAS</i>				
CELADORES	764,57	244,40	146,00	1,75
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	764,57	244,40	146,00	1,75
GRUPO PROFESIONAL III: PERSONAL ADMINISTRATIVO				
<i>CATEGORÍAS</i>				
OFICIAL ADMINISTRATIVO	808,75	329,33	154,39	1,84
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	764,57	244,40	146,00	1,75
TELEFONISTA	760,67	143,30	146,00	1,75
GRUPO PROFESIONAL IV: TITULADOS UNIV. DE GRADO MEDIO				
<i>CATEGORÍAS</i>				
JEFE DE ENFERMERÍA	888,53	632,58	169,62	2,04
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	888,53	632,58	169,62	1,97
DUE/ATS	888,53	632,58	169,62	1,97
GRUPO PROFESIONAL V: TITULADOS SUPERIORES UNIVERSITARIOS				
<i>CATEGORÍAS</i>				
FARMACÉUTICO	888,53	632,58	169,62	1,97

ANEXO V

Grados de parentesco



* y sus respectivos cónyuges