

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-595 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización de la Comunidad Autónoma de Cantabria, periodo de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014.*

Visto el texto del convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de privados de hospitalización de la Comunidad de Cantabria para el periodo 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014, suscrito por la Comisión Negociadora formada por la Asociación Empresarial HOSPRICAN, en representación de la parte empresarial y los sindicatos CC.OO. y UGT en representación de la parte social, el 20 de diciembre de 2013; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de acuerdos y convenios colectivos de trabajo, y en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2.- Disponer la publicación de la presente resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 14 de enero de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

AÑOS 2012 A 2014

CAPITULO I

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

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

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

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

Art. 4º. Ámbito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido entre el 1 de Enero de 2012 y el 31 de Diciembre del año 2014.

Art. 5º. Vigencia, prórroga y denuncia del Convenio.- Al vencimiento del plazo de vigencia convenido en el presente Convenio, éste se prorrogará tácitamente por periodos de 1 año, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de 2 meses, mediante escrito dirigido por quien denuncia a las otras partes, dando cuenta, a su vez de ello, a la Dirección General de Trabajo.

No obstante, las condiciones económicas pactadas entrarán en vigor el día 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, salvo para aquellos conceptos en los que se haya establecido una entrada en vigor específica.

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

Las mejoras económicas pactadas podrán ser absorbidas por las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal todo ello en computo anual. La remuneración total que a la entrada en vigor de este convenio venga percibiendo el personal afectado por el mismo, se adecuarán a lo pactado en el presente convenio.

Art. 8. Comisión Paritaria.- Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación de las cláusulas del presente convenio colectivo; vigilancia del cumplimiento de lo pactado y arbitraje y conciliación en los conflictos que puedan originarse en su aplicación, así como cualquier otra competencia que le sea atribuida por el propio convenio o por Ley.

La Comisión Paritaria estará constituida por dos miembros en representación de la parte empresarial y el mismo número en representación de las centrales sindicales en función de su representatividad, además de una Secretaria/o elegida/o por los miembros de la Comisión.

La Comisión se reunirá dentro de los tres días hábiles siguientes a que así se solicite por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido a su Secretaria/o, en el que se haga constar sucintamente el objeto de la actuación denunciada, debiendo dar respuesta a la cuestión planteada dentro del plazo perentorio de siete días hábiles a partir del que haya sido presentado la solicitud de su intervención, adoptándose los acuerdos por mayoría simple. Si la consulta no fuera resuelta dentro de dicho plazo se entenderá la misma intentada sin efecto y sin acuerdo a los efectos legales y jurisdiccionales oportunos.

Contra el acuerdo que por la misma se adopte o, a falta de este, las partes podrán reproducir la cuestión planteada ante el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, conforme a lo que se establece en el artículo 38 del presente convenio.

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

En representación de las Centrales Sindicales:

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

D. Juan Carlos Saavedra en representación de UGT

En representación de HOSPRICAN:

D. José M^a Terrel

D. Carlos V Pajares

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

En caso de que los miembros arriba mencionados no puedan asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, las organizaciones podrán sustituirles mediante la designación de otras personas. Procurando, en la medida de lo posible, que los integrantes de la Comisión Paritaria no se modifiquen una vez comenzado el estudio del tema que les ha sido remitido.

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

CAPITULO II

Clasificación Profesional

Art. 9º.

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes buscarán la integración como contenido del Convenio Colectivo de Sector para Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización, de la Comunidad de Cantabria un nuevo modelo de clasificación profesional para dotar al sector de una nueva que responda a las necesidades actuales del trabajo en el sector.

2. La clasificación del personal por grupos profesionales, categorías y niveles retributivos que se establezcan será meramente enunciativa. No supondrá la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y el volumen del centro no lo requieren.

3. El citado acuerdo, una vez aprobado por la Comisión Negociadora, se integrará como capítulo orgánicamente constitutivo del Convenio Colectivo.

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

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

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

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

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

CAPITULO III

Contrataciones y ceses

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

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

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

Niveles 1 y 2 : 6 meses.

Niveles 3 y 4 : 3 meses.

Nivel 5: 2 meses.

Nivel 6: 45 días.

Nivel 7: 15 días.

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

Art. 14º. Causas de extinción del contrato.- El contrato de trabajo se extinguirá por alguna de las causas establecidas en la legislación vigente.

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 15º. Estructura salarial.- Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada completa y en computo anual de horas pactadas.

El salario y el plus de antigüedad correspondiente a una mensualidad serán para cada categoría/grupo profesional y nivel retributivo, las que se establezcan en aplicación a los artículos 16 y 17 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos

ART. 16º.- Retribuciones Salariales para los años 2012 a 2014

Para el año 2012 se mantienen los salarios abonados hasta el 31 de diciembre de 2012, correspondientes a las tablas salariales fijadas en el año 2011.

Para el año 2013 se establece una estratificación en detrimento, esto es aminorando los salarios percibidos en el 2012, de acuerdo con los siguientes niveles retributivos:

Para el nivel 1 y 2: un - 3%

Para el nivel 3 y 4: un -2%

Para los niveles del 5 al 7 (ambos inclusive): un -1%

Para el año 2014 se aplicarán las tablas salariales del 2013.

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

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

Excepcionalmente, durante los años 2013 a 2014 no se generará derecho al devengo de nuevos trienios, ni a la percepción de los que pudieran devengarse, reanudándose el derecho a generación y devengo en los términos incluidos en el anterior párrafo a partir de la finalización de este período excepcional.

El plus de antigüedad, reconocido a cada persona, se abonará con la misma aminoración establecida en el artículo anterior.

Art. 18º. Plus de especialidad.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los Niveles 3 y 6 del presente Convenio, que desempeñen

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis y Unidades de Cuidados Intensivos, Diálisis y Unidades de Infecciosos.

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

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada, con un 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 efectivamente desempeñe 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".

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

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

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

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

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

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

El importe de las pagas extraordinarias tendrá el mismo tratamiento que las retribuciones salariales y la antigüedad establecido en los art 16 y 17 de este convenio.

Art. 24º. Cláusula de Descuelgue.- Cuando en alguna de las empresas firmantes, concurran causas económicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, por acuerdo entre los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, previa las oportunas consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio que afectan a las materias previstas en el artículo 82.3 del ET.

A tales fines, la empresa en la que concurra alguna de las causas de inaplicación comunicará al Comité de Empresa su deseo de acogerse a la misma, indicando la causa motivadora y acompañando con la comunicación la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cursada la comunicación al Comité de Empresa, se abrirá un periodo de consultas y negociaciones no superior a 15 días naturales.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas, se iniciará su inaplicación y así se notificará a la Comisión Paritaria y a la Autoridad Laboral. El acuerdo será válido siempre que se adopte por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa.

Si finaliza sin acuerdo, las partes pactan someterse a la Comisión Paritaria a la que se será remitida el acta con la documentación adjunta, y una vez examinada—o recabada más si la entiende insuficiente— deberá de pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación invocadas, disponiendo de un plazo máximo de 14 días para resolver sobre la inaplicación solicitada.

Contra el acuerdo, o falta del mismo, de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria.

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

CAPITULO V

Jornada, vacaciones y descansos

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

Los cálculos semanales o anuales horarios que para cada colectivo se establezcan para cumplir con la jornada efectiva anual fijada, no podrán generar de por sí horas extraordinarias, ya que solamente tendrán tal carácter aquellas horas que con su realización se sobrepase la jornada efectiva anual pactada, todo ello de conformidad con lo establecido sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Art. 27º. Días por asuntos propios.- Todo el personal, con independencia del tipo de contrato que haya suscrito con la empresa y que tenga una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a disfrutar para asuntos propios dos días para el año 2013 y dos días para el año 2014, al margen de lo pactado en cada empresa.

Los días anteriormente mencionados tendrán el carácter de no recuperables. El disfrute de los días solicitados dependerá de las necesidades del servicio, debiendo motivarse por escrito la denegación por parte de la empresa. Este disfrute no será objeto de partes proporcionales por el tiempo trabajado.

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

A) Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio.

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

b.2.- Tres días naturales, en caso de fallecimiento, enfermedad grave y operación quirúrgica, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad en cada proceso que se declare. Cuando por tales motivos el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia el plazo será de cinco días.

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

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

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

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

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

F) Permiso por asistencia a exámenes:

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

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

Art. 30º. Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.- Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, respecto de los derechos en los supuestos de alumbramiento, adopción y acogimiento y cuidado de familiares, según se dispone con carácter general en la legislación citada.

Por tanto en dichos supuesto de maternidad, adopción y acogimiento, las trabajadoras mantienen el derecho a la licencia de permiso por maternidad de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de, acogimiento, adopción o parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, distribuidas a su elección, salvo seis semanas que serán inmediatamente posteriores al parto.

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

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

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

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

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

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

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

CAPITULO VI

Excedencias

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

Todo trabajador tendrá derecho a excedencia voluntaria siempre y cuando hubiera prestado servicios con carácter continuado durante, al menos, un año. La duración mínima de la misma será de cuatro meses, con un máximo de cinco años. Una vez transcurrido el plazo por el que fue concedida, el trabajador deberá solicitar el reingreso ante la Dirección de Empresa.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

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

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

CAPITULO VIII

Mejoras Sociales

Art. 36º. Mejoras sociales.-

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

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

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

Art. 37º. Jubilaciones, planes de empleo y de rejuvenecimiento de plantillas.- Será obligatoria la jubilación de todo el personal al cumplir la edad y la acreditación de cotización exigible por la normativa de seguridad social. Cada empresa del sector realizará su plan de mantenimiento de empleo interno que permita el rejuvenecimiento de plantillas y la posibilidad de imponer la jubilación ordinaria en los casos que proceda por cumplir los requisitos anteriormente mencionados.

Además del supuesto de modalidad de jubilación anterior, los trabajadores que deseen acceder a jubilación voluntaria, por cumplir los requisitos previstos en la legislación de Seguridad Social, deberán notificar este hecho con tres meses de antelación a la fecha de jubilación.

Planes de rejuvenecimiento de plantillas

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

Las empresas del sector podrán negociar con los representantes legales de los trabajadores, planes de rejuvenecimiento de plantillas para mantener, a su vez, el empleo existente en cada una de ellas.

En los planes de rejuvenecimiento de plantillas se podrán adoptar, entre otras medidas, propuestas de jubilaciones parciales, de acuerdo con lo establecido en la legislación de Seguridad Social, y siempre que los trabajadores puedan acceder a la prestación de jubilación en las condiciones establecidas por la citada normativa.

Los planes de rejuvenecimiento de plantillas se deberán negociar en cada una de las empresas integrantes, y sus condiciones se establecerán en función de que las personas quieran o puedan acceder a la jubilación parcial, dejando a la autonomía de negociación de las partes afectadas el contenido de estos acuerdos.

CAPITULO IX

Tribunal Laboral

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

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales, y específicamente los señalados en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial, y además para los casos establecidos en el art. 82.3 y 86.3 optar por el sistema de arbitraje voluntario.
- d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se mantendrán durante los años 2013 y 2014 aquellas otras condiciones que no reguladas en el articulado del convenio tengan incorporadas los trabajadores en sus respectivos contratos de trabajo, entendido este último en sentido extenso.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

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

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

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

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

JUEVES, 6 DE FEBRERO DE 2014 - BOC NÚM. 25

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

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

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

Tabla Salarial Año 2.013 y 2014

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	TRIENIO ANTIGÜEDAD	CATEGORIAS
NIVEL 1	1.720,97	62,35	Médico Especialista.
NIVEL 2	1.583,81	62,35	Médico Interno y Titulado Superior.
NIVEL 3 A	1.362,73	62,99	Titulado Medio, ATS/DUE.
NIVEL 3 B	1.362,73	62,99	Jefe de Negociado Administrativo, Encargado de Mantenimiento y Encargado de Cocina.
NIVEL 4	1.171,72	50,48	Encargado de Servicios.
NIVEL 5	1.079,67	51,00	Oficial Administrativo, Oficial de Oficios Varios y Cocinero.
NIVEL 6	1.036,11	52,01	Auxiliar de Clínica, Celador, Cuidador, Auxiliar Administrativo, Recepcionista/ Telefonista y Conserje.
NIVEL 7	965,77	52,01	Ayudante de Oficios Varios, Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos.

2014/595

CVE-2014-595