

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-741 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Mompía S.A.U., para el periodo 2019-2021.*

Código 39000882011983.

Visto el acuerdo, de 5 de diciembre de 2019, de la Comisión Negociadora del Convenio de la Empresa CLINICA MOMPÍA SAU, por el que se aprueba el texto del CONVENIO COLECTIVO con vigencia para los años 2019 a 2021, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de 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 los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 27 de enero de 2020.
El director General de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

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

2019-2021

Convenio colectivo para el personal de Clínica Mompía, S. A.U.

Años 2019-2021

Preámbulo.- Determinación de las partes.

El presente convenio está suscrito por la dirección de la Empresa "Clínica Mompía, S.A.U." y por el Comité de Empresa de la misma.

Art. 1.- Ámbito Funcional.

El presente convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa Clínica Mompía, S.A.U. y su personal.

Art. 2.- Ámbito Personal.

Las presentes normas regirán para todos los trabajadores encuadrados en la Empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y funciones.

Art. 3.- Ámbito Territorial.

Este Convenio será de aplicación a los centros de trabajo que la Empresa tiene en Mompía y Santander.

Art. 4.- Ámbito Temporal

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2.019 y finalizando el 31 de diciembre de 2.021, cualquiera que sea la fecha de aprobación y publicación; a excepción de aquellas materias cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

Art. 5.- Conceptos económicos.

El incremento salarial será del 1,5% en cada uno de los años 2019, 2020 y 2021 y se aplicará exclusivamente sobre el salario base que consta en la tabla salarial anual correspondiente.

Art. 6.- Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

La cuantía de las gratificaciones de junio y diciembre para cada trabajador será abonada a razón de 30 días naturales cada una y equivalente en la fecha de su percepción a la que corresponda por sueldo base y complemento personal fijo no revalorizable mensual y naturalmente, en la proporción que proceda, si la permanencia del trabajador en la empresa fuera inferior a un año.

CVE-2020-741

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

Las gratificaciones a que se hace referencia en el párrafo anterior, se abonarán antes del día 20 de los citados meses.

Art. 7.- Gratificación especial noches 24 y 31 de diciembre.

El personal de turno, por el hecho de trabajar realmente en las noches del 24 o el 31 de diciembre, percibirá la suma que figura en el anexo salarial.

Art. 8.- Complemento personal fijo no revalorizable.

A este concepto no le será de aplicación lo previsto en el artículo 5 sobre revalorización anual, manteniéndolo en las cuantías establecidas y cuya suma consta en el anexo correspondiente.

Art. 9.- Plus de asistencia y puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad que afectará a todo el personal de Clínica Mompía, S.A.U. que les sea de aplicación el presente convenio.

Su cuantía consta en las tablas salariales anexas al presente convenio.

El plus de asistencia y puntualidad se devengará conforme a las normas que seguidamente se enumeran y sobre el importe mensual del mismo se aplicarán las deducciones por cotización a la Seguridad Social e impuestos sobre el rendimiento de trabajo de las personas físicas:

Normas de devengos:

a) El devengo de este plus se realizará por meses naturales vencidos, abonándose conjuntamente con los haberes habituales. El pago se realizará atendiendo a los días debidos de trabajar según cartelera y en relación los días realmente trabajados.

b) Se considerará condición indispensable para su devengo la asistencia efectiva y real al trabajo, así como haber cumplido con el deber de puntualidad tanto a la entrada como a la salida del mismo. El deber de asistencia y puntualidad se constatará por medio de los fichajes de entrada y salida, considerándose falta de puntualidad la ausencia de alguno de los fichajes de cada día.

c) No se considerará, a efectos del devengo de este plus, como asistencia efectiva y real al trabajo la ausencia de cualquier tipo, aunque sea por causa justificada o comporte abono de retribuciones o prestaciones económicas (por Ej. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral; licencias abonables de cualquier clase; permisos reglamentarios o potestativos; retrasos o ausencias justificadas, etc.).

Cuando el cómputo de horas de ausencia, aun justificadas, supere el 40% de la jornada mensual, no se percibirá cantidad alguna en concepto de plus de asistencia y puntualidad en la mensualidad correspondiente.

d) El tiempo de licencia reglamentaria concedida a los representantes legales de los trabajadores (Delegados de Personal, Vocales del Comité de Empresa o Delegados Sindicales, con garantías) para el desarrollo de sus actividades específicas se considerará como efectivamente trabajado a los efectos del devengo de este plus, constituyendo la única excepción a lo señalado en los apartados b) y c).

e) La cuantía antes señalada como plus de asistencia y puntualidad en ningún caso repercutirá ni se tendrá en cuenta para su abono en las pagas extraordinarias o de vencimiento superior al mes, así como tampoco se abonará tal plus en las vacaciones reglamentarias, por lo que su pago exclusivamente afectará a la jornada efectiva de trabajo y en los términos antes mencionados.

CVE-2020-741

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

f) La cuantía fijada se corresponde con la jornada completa. En el supuesto de reducción de la misma, se minorará en igual proporción la cuantía del complemento.

Art. 10.- Turno de noche.

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

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

Se podrá renunciar a realizar turno de noche de manera voluntaria a partir de los 55 años de edad y tal renuncia solo será viable cuando las necesidades del servicio lo permitan y exista sustituto al efecto.

La no realización del turno de noche no afecta a la jornada anual que deberá cumplirse en su totalidad con los turnos diurnos correspondientes.

Art. 11.- Gratificación por Domingo trabajado.

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

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

Art. 12.- Días libres.

Cuando por necesidad del servicio se tenga que trabajar en el día libre del trabajador, es decir, en aquel que le corresponda librar, éste tendrá la compensación económica establecida para tal fin en la tabla anexa, sin perjuicio del descanso sustitutorio.

Art. 13.- Festivos.

Los días festivos trabajados, excepto domingo, se retribuirán según las cantidades recogidas en la tabla anexa; tendrán derecho a esta compensación solamente aquellos trabajadores que comiencen su jornada laboral en festivo.

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

Art. 14.- Plus de actividad (antes Complemento de Puesto de Trabajo).

Tendrá derecho a este plus todo trabajador designado por la dirección para desempeñar su trabajo en alguna de las siguientes categorías:

- Director de Enfermería.
- Gobernanta.
- Supervisor de Enfermería.
- Jefe de Mantenimiento.

E igualmente cualquier otra categoría que la Empresa considere oportuna en razón a la organización interna del trabajo y previa comunicación a la representación de los trabajadores.

CVE-2020-741

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

Este plus se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador, por designación de la Dirección de la Empresa, desempeñe dicha plaza, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que la venía percibiendo sea destinado a otro puesto de trabajo, o vuelva a desempeñar su función específica de acuerdo con su contratación. La cuantía de dicho plus se establece en la tabla salarial anexa.

Art. 15.- Complemento de localización.

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

Art. 16.- Plus Transporte.

Los trabajadores, con derecho reconocido a plus transporte (por proceder de Sanatorio Madrazo), percibirán por este concepto el importe fijado en tablas salariales.

Art. 17.- Desplazamientos.

Todos los desplazamientos, durante el horario de trabajo, serán a cargo de Empresa, abonándose a razón de 0,19 Euros/km. cuando la Empresa encomiende realizarlos en vehículo propio. Todos los gastos de alojamiento y manutención se abonarán a la presentación de la nota o factura correspondiente.

Art. 18.- Horas extraordinarias.

Como orientación general en Clínica Mompía, S.A.U. no se realizarán horas extraordinarias.

En el supuesto de que fuera necesario su realización, y dentro de los límites que la legislación establece y a voluntad del trabajador se compensarán a razón de 2 horas de descanso por cada una de trabajo, que podrán ser acumuladas a los periodos vacacionales o en los momentos de baja ocupación hospitalaria, o bien remunerarlas con un incremento del 75% sobre el salario correspondiente, de la hora ordinaria.

Art. 19.- Complemento en caso de contingencias comunes o contingencias profesionales (antes Complemento en caso de enfermedad común o accidente de trabajo).

Durante la situación de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará en su caso y a su cargo las prestaciones económicas de la Seguridad Social y hasta alcanzar el 100% del salario que viniese percibiendo el trabajador por los siguientes conceptos y contingencias y atendiendo a la cuantía del último mes trabajado.

-Contingencias comunes: 100% de los siguientes conceptos en la cuantía del mes anterior trabajado:

- *Salario base.
- *Complemento personal no revalorizable (art. 6).
- *Plus de actividad.

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

- *Salario base.
- *Complemento personal no revalorizable (art. 6).
- *Plus de actividad.

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

- *Plus de asistencia y puntualidad.
- *Otros complementos variables.

En ningún caso se verán minoradas las cuantías a percibir en las gratificaciones extraordinarias por razón de haber permanecido el trabajador en situación de I.T.

Art. 20.- Salarios y anticipos.

La Empresa hará efectivo los salarios antes del quinto día del mes siguiente al que corresponda.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar anticipos a cuenta por el siguiente concepto e importe:

Hasta un máximo de 3 mensualidades del salario base, cuya devolución será prorrateada por la Empresa en un plazo no superior a doce meses y cuyo período de tramitación no será superior a 72 horas desde su solicitud.

No se podrá solicitar más préstamos hasta su total devolución.

La Empresa regulará cuantías y plazos de devolución en función de no tener anticipado más allá del 30% del total de la nómina mensual en su cuantía ordinaria y de todos los empleados de Clínica Mompía.

Art. 21.- Jornada laboral.

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

Art. 22.- Vacaciones.

El periodo vacacional será de 30 días naturales, que deberá disfrutarse entre los meses comprendidos de junio a septiembre, ambos inclusive, así como opcionalmente el mes de diciembre.

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

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

Art. 23.- Permisos retribuidos.

La Empresa concederá tres (3) días de permiso retribuido, que se disfrutarán en régimen de asuntos propios y que serán disfrutados a instancia del trabajador, previa petición de este con al menos 48 horas de antelación. A partir del 1 de enero de 2019 aquellos trabajadores que acrediten 25 años trabajados en la empresa disfrutarán de un (1) día adicional en régimen de asuntos propios.

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

Art. 24.- Licencias Retribuidas.

El trabajador, avisando con la antelación y justificación debida, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración, durante el tiempo y por los motivos que a continuación se detallan:

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

- a) Por matrimonio o certificado de pareja de hecho del propio trabajador: 20 días naturales.
- b) Por enfermedad grave u operación del cónyuge, pareja o de hijos: 8 días naturales.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos: 6 días naturales.
- d) Por enfermedad grave u operación de padres, hermanos, abuelos o nietos: 3 días naturales.
- e) Por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos o nietos: 3 días naturales.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.
- g) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres o mudanza del domicilio habitual del propio trabajador: 2 días en el primer caso y 1 día el resto.
- h) Por nacimiento de hijo/s: De acuerdo con lo previsto legalmente en cuanto al número de días y condiciones a conceder y disfrutar.
- i) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 2 días naturales.

Se entenderá por pareja la persona que conviva con el trabajador y esté empadronada en el mismo domicilio.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas licencias justificadas, deberán comunicarse, en los casos de matrimonio con 15 días de antelación y para el supuesto de mudanza con 5 días de antelación.

Los permisos retribuidos previstos anteriormente se podrán hacer efectivos durante el tiempo en que se prolongue el motivo que los origina teniendo siempre como referencia del periodo a disfrutar la del primer día del hecho causante.

Cuando concorra causa justificada para la licencia retribuida y esta exija desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma, se incrementará hasta 2 días el permiso concedido.

El trabajador deberá justificar a su reincorporación, si la Empresa se lo solicita, la gravedad de la enfermedad del familiar enfermo.

En todo caso, cualquier controversia en este tema será de tratamiento obligado en la Comisión de Interpretación del Convenio.

Art. 25.- Permisos por conciliación de la vida familiar y laboral.

Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos legalmente respecto de alumbramiento, adopción, acogimiento y cuidado de familiares, según recoge la Ley.

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

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

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

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, dividida en dos fracciones. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o a acumularlo en jornadas completas.

Aquellos trabajadores que deseen sustituir este derecho por la acumulación en jornadas completas, podrán disfrutar de 21 días hábiles de forma continuada posteriormente al disfrute de la prestación de maternidad. El periodo de disfrute de este derecho por la acumulación en jornadas completas terminará cuando el recién nacido cumpla su segundo año.

Art. 26.- Protección de las Víctimas de la Violencia de Género.

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

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

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán suspender su contrato de trabajo o ejercitar su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo en los términos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

Art. 27.- Igualdad de oportunidades y no discriminación.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la Legislación laboral, siendo de aplicación lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Art. 28.- Permisos de formación.

Los trabajadores, como derecho reconocido, tendrán permisos de formación no retribuidos por un periodo máximo de seis meses al año, previo aviso de treinta días al inicio del curso o los estudios para los que se solicite, siempre y cuando los estudios, formación o perfeccionamiento profesional se cursen con regularidad y sean de aplicación para el desempeño del trabajo, sin perjuicio de los Permisos Individuales de Formación, previstos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Estos permisos no variarán la antigüedad en la Empresa.

Art. 29.- Licencias sin sueldo.

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia especial anual no remunerada por asuntos propios que será de obligada concesión por la Empresa hasta el límite de 35 horas anuales que podrán distribuirse en cinco jornadas diurnas, consecutivas o separadas o en tres jornadas nocturnas igualmente consecutivas o separadas, siendo el máximo en este caso de 30 horas.

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

La opción de disfrutar los días de convenio y los días sin empleo y sueldo durante todo el año será factible siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y exista sustituto al efecto.

Art. 30.- Permiso no retribuido para realizar labores de cooperación al desarrollo.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso especial no retribuido, de una duración máxima de 15 días naturales, para desarrollar labores asistenciales o educacionales referidas a la salud y en el marco de la cooperación al desarrollo.

Tal permiso se otorgará hasta un máximo de 4 empleados por año natural y lo podrán disfrutar un máximo de 2 empleados por servicio.

La concesión del permiso quedará condicionada a las necesidades de la empresa y deberá acreditarse con carácter previo a su disfrute la causa que los justifica.

Art. 31.- Excedencia voluntaria.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de un año y no mayor de 3 años, con derecho a reserva de puesto de trabajo e incorporación inmediata, siempre que se comunique su incorporación con al menos 30 días de anticipación.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia no podrá ejercitar de nuevo este derecho hasta transcurridos tres años desde la finalización de la misma y por una única segunda vez.

La reserva del puesto de trabajo queda condicionada a que, durante la situación de excedencia, el trabajador no desempeñe puesto de trabajo o preste servicios profesionales, incluso de forma parcial o temporal, en empresa similar del ramo de asistencia sanitaria, seguros, etc., tanto de naturaleza pública o privada o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito concedida con carácter previo a tal actividad.

La anterior regulación convencional se pacta sin perjuicio de lo previsto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa mientras dure, y no podrá compatibilizarse con el desempeño de puesto de trabajo o la prestación de servicios profesionales, incluso de forma parcial o temporal, en empresa, de naturaleza pública o privada, perteneciente al sector sanitario salvo previa autorización expresa y por escrito. Si el excedente infringiese tal condición, perderá todos sus derechos de reincorporación, dándose causa resolutoria del contrato.

Serán condiciones indispensables para la concesión de la excedencia, el no estar sujeto a expediente disciplinario o cumpliendo sanción anteriormente impuesta, ni tener pendiente el reembolso de anticipos.

La solicitud de excedencia se presentará con un mes de anticipación a la fecha de su disfrute, al objeto de que la empresa tome las medidas organizativas necesarias.

Art. 32.- Ropa de trabajo.

Todo trabajador contratado laboral, tendrá derecho a las prendas o uniformes de trabajo necesarias, que estarán obligados a vestir para el desempeño de sus funciones, siendo renovadas de inmediato cuando al criterio de la Empresa se encuentren deterioradas, previa audiencia de los representantes del personal.

Igualmente, la Empresa proveerá a cada trabajador de una chaqueta de género de punto, que será acorde con el trabajo que se desarrolla, estableciendo, asimismo, los medios para el lavado o

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

limpieza de ropa a que se refiere el párrafo anterior, una vez a la semana, siendo todo trabajador responsable de la identificación o marcado adecuado de sus prendas de trabajo o uniforme, así como de la reposición de botones, cremalleras o mecanismos de cierre y objetos de uso personal.

Art. 33.- Reconocimientos médicos y hospitalización.

Todo trabajador deberá pasar un reconocimiento médico al año con carácter obligatorio y tendrá derecho a solicitar otro a los seis meses siguientes cuando el trabajador tenga a su cargo algún enfermo de alto riesgo de infección por contagio. Dicho reconocimiento no será obligatorio para aquel trabajador que no lo desee, siempre que así lo comunique por escrito a la Dirección de la empresa.

La hospitalización en Clínica Mompía será gratuita para el trabajador.

Art. 34.- Póliza del Igualatorio Médico.

Los trabajadores de Clínica Mompía, tendrán la posibilidad de suscribir una póliza especial de seguro de enfermedad con el Igualatorio Cantabria, con la reducción del 20% de las tarifas oficiales que se pueda aplicar, en razón de su consideración como colectivo de empresa; dicho descuento será de aplicación en la siguiente renovación de la mencionada póliza.

Art. 35.- Fomento de empleo.

El fomento de empleo y la calidad y estabilidad de los contratos es un objetivo de las partes firmantes de este convenio.

En este sentido, y siendo conscientes de las dificultades que la competitividad y el mercado introducen en la actividad de Clínica Mompía, durante la vigencia de este convenio se llevarán a efecto nuevas contrataciones. Las contrataciones temporales no se efectuarán a través de Empresas de Trabajo Temporal y serán hechas directamente por la Empresa, salvo circunstancias especiales de necesidad, a juicio de la Empresa, de cubrir un servicio con urgencia, lo que se comunicará a la representación sindical.

Las partes firmantes del convenio se remiten a la negociación de un pacto sobre empleo y promoción interna, a cuyos efectos se creará la comisión correspondiente.

Art. 36.- Formación.

Los trabajadores tienen el derecho y el deber de adquirir la formación que garantice la mejor realización de las diferentes tareas encomendadas, participando en aquellas actividades que permitan su más completa formación y adecuación en el campo profesional. Para ello, la Empresa de por sí, o en colaboración con otras instituciones, fomentará acciones específicas para la adaptación de los trabajadores, que serán realizadas en horario laboral o con la compensación correspondiente.

En esta dirección, las partes firmantes de este convenio se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

La dirección de Clínica Mompía informará a la Representación Sindical sobre las acciones formativas que se vayan a impartir a trabajadores de la empresa, con expresión de sus objetivos, contenidos y participantes.

Art. 37.- Condiciones de trabajo y salud.

La atención de la Empresa a la salud laboral y a la prevención de riesgos en el trabajo será prioritaria en el desarrollo de sus actividades y estará presente en la actuación de todas las unidades y servicios. En este sentido se llevará a cabo las siguientes actuaciones:

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

1.- Nombramiento de los Delegados de Prevención, que se realizará entre los representantes del personal en el Comité de Empresa, en función de su representatividad y en el número que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina.

2.- La dirección de Clínica Mompía designará al responsable técnico de prevención en la empresa.

3.- Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el marco de lo previsto en la normativa vigente, como órgano paritario colegiado de participación, cuyos objetivos y competencias están previstas en la correspondiente normativa reguladora.

Las partes firmantes de este convenio acuerda que dichas reuniones podrán acudir, además de los previstos en la legislación vigente, con voz pero sin voto, un asesor externo designado por cada una de las partes.

4.- La evaluación inicial de riesgos, y el mapa general de riesgos, serán actualizados y revisado con la necesaria periodicidad y en función de lo previsto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5.- Los Delegados de Prevención dispondrán para el desempeño de sus funciones del necesario crédito horario considerado indispensable y justificado como límite anual, incluidos los procesos formativos de 100 horas.

Art. 38.- Régimen de trabajo.

Con carácter general se establece que en función de los objetivos y la actividad de Clínica Mompía, el régimen de trabajo sea el de turno rotatorio de mañana, tarde y noche, con independencia de que en determinados servicios pueda la Empresa adoptar otros sistemas de trabajo. No obstante, se permitirán adscripciones voluntarias a un turno concreto, cuando exista conformidad expresa de los trabajadores afectados por dicha modificación y la Empresa no lo desautoriza, mediante escrito de justificación organizativa, técnica o asistencial.

La Empresa podrá limitar la permanencia continuada en un mismo turno fijo de trabajo disponiendo la incorporación al régimen general de turno, bien durante un periodo transitorio o bien con carácter definitivo, siendo en este último caso necesario aportar al trabajador el correspondiente informe justificativo.

La facultad de organización corresponde a la empresa, que tendrá competencias exclusivas sobre el particular siendo obligación y deber de los empleados cumplir con el cometido de su puesto de trabajo. Ambas partes acuerdan la conveniencia de redactar y suscribir reglamento de régimen interior que sustituya al vigente actualmente y que comprenda las materias que no son objeto de regulación en este convenio, fijando como plazo para ello el mismo de vigencia de este convenio.

Art. 39.- Garantías sindicales.

Sin rebasar el máximo legal de crédito de horas atribuidas al Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores de que disponen los miembros del mismo, éstas, además de lo previsto en la L.O.L.S., podrán ser utilizadas para asistir a cursos de formación organizados por el Sindicato, Institutos, y otras entidades de formación.

El ejercicio del crédito sindical anterior será objeto de previa notificación por la Organización Sindical a la Dirección de la Empresa con una antelación de 72 horas como mínimo.

Los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa podrán nombrar, de entre sus afiliados, un Delegado, el cual dispondrá de un crédito de 10 horas mensuales, acumulables trimestralmente.

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

Las horas sindicales de los miembros de un mismo Sindicato podrán ser acumuladas trimestralmente en uno o varios de sus miembros, a solicitud del Delegado Sindical y siempre sin rebasar el máximo legal.

La Empresa se compromete a realizar el descuento en nómina de la cuota sindical de aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten.

El Comité de Empresa dispondrá de un local, en Clínica Mompía, equipado donde desarrollar su actividad.

Las Secciones Sindicales podrán negociar con la Empresa la posibilidad de disponer de locales para el desarrollo de su actividad.

Art. 40.- Comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio colectivo

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 tres miembros en representación de la parte empresarial y el mismo número en representación del Comité de Empresa.

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 la otra parte, 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.

Art. 41.- Portal del Empleado

Todas las notificaciones, incluidas las referidas a nóminas de salario, podrán efectuarse por la empresa mediante publicación en el portal que cada empleado tiene asignado.

Art. 42.- Adhesión ORECLA

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a la empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), de acuerdo a lo establecido en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 14 de julio de 2010.

Lo anterior supone:

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

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

- d) Fomentar la intervención del ORECLA como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

Art. 43.- Cláusula de Descuelque

Cuando concurren causas económicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, por acuerdo entre los representantes de la empresa y los trabajadores, previa las oportunas consultas, a inaplicar 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 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 le será remitida el acta con la documentación adjunta y una vez examinada - o recabada más si la entiende insuficiente -, deberá de pronunciarse sobre si 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, se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA).

De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales, dependiente de la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

Art. 44.- Denuncia y prórroga.

El convenio se entenderá expresamente denunciado al finalizar la vigencia del mismo. Ambas partes acuerdan negociar nuevo convenio a partir del 1 de mayo de 2.022.

Art. 45.- Cláusula final.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se tendrán en cuenta las normas del Reglamento de Régimen Interior y el uso y la costumbre en la empresa y, en todo caso, la legislación laboral vigente, comprometiéndose las partes firmantes a dilucidar cualquier controversia en la comisión de interpretación del Convenio.

Las estipulaciones acordadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente como un todo indivisible, reconsiderándose el Convenio en su totalidad, si la Autoridad Laboral o la Jurisdicción correspondiente modificase o interpretase cualquiera de sus cláusulas.

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

TABLA SALARIAL 2019

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	AÑO
JEFE DE ENFERMERIA	1.977,07	27.678,98	723,06	10.122,84	37.801,82
SUPERVISORA ENF.	1.977,07	27.678,98	282,99	3.961,86	31.640,84
ENFERMERA	1.977,07	27.678,98	0,00	0,00	27.678,98
DIP. BIBLIOTECONOMIA DOCUM.	1.977,07	27.678,98	0,00	0,00	27.678,98
AUX. ENFERMERIA	1.345,03	18.830,42	0,00	0,00	18.830,42
CELADOR	1.345,03	18.830,42	0,00	0,00	18.830,42
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.513,70	21.191,80	0,00	0,00	21.191,80
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.429,17	20.008,38	0,00	0,00	20.008,38
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.345,03	18.830,42	0,00	0,00	18.830,42
GOBERNANTA	1.345,03	18.830,42	429,25	6.009,50	24.839,92
LAVANDERA/COSTURERA	1.273,65	17.831,10	0,00	0,00	17.831,10
LIMPIADORA	1.273,65	17.831,10	0,00	0,00	17.831,10
TELEFONISTA	1.345,03	18.830,42	0,00	0,00	18.830,42
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.345,03	18.830,42	333,13	4.663,82	23.494,24
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.345,03	18.830,42	0,00	0,00	18.830,42

DIA FESTIVO

ENFERMERAS	63,23
RESTO DE PERSONAL	45,54

DOMINGO

ENFERMERAS	62,46
RESTO DE PERSONAL	44,64

TURNO DE NOCHE

ENFERMERAS	38,28
RESTO DE PERSONAL	26,54

DIA LIBRE TRABAJADO

ENFERMERAS	77,83
RESTO DE PERSONAL	75,49

N. BUENA/VIEJA

	80,96
--	-------

COMPLEMENTO LOCALIZACION

	200,00
--	--------

P. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

ENFERMERAS	185,67
RESTO DE PERSONAL	147,08

KILOMETRAJE

	0,19
--	------

QUEBRANTO DE MONEDA

	54,37
--	-------

PLUS TRANSPORTE

	43,11
--	-------

NOCHE DOMINGO

ENFERMERAS	78,58
RESTO DE PERSONAL	55,51

NOCHE FESTIVO

ENFERMERAS	79,17
RESTO DE PERSONAL	56,20

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

TABLA SALARIAL 2020

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	AÑO
JEFE DE ENFERMERIA	2.006,73	28.094,22	723,06	10.122,84	38.217,06
SUPERVISORA ENF.	2.006,73	28.094,22	282,99	3.961,86	32.056,08
ENFERMERA	2.006,73	28.094,22	0,00	0,00	28.094,22
DIP. BIBLIOTECONOMIA DOCUM.	2.006,73	28.094,22	0,00	0,00	28.094,22
AUX. ENFERMERIA	1.365,21	19.112,94	0,00	0,00	19.112,94
CELADOR	1.365,21	19.112,94	0,00	0,00	19.112,94
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.536,41	21.509,74	0,00	0,00	21.509,74
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.450,61	20.308,54	0,00	0,00	20.308,54
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.365,21	19.112,94	0,00	0,00	19.112,94
GOBERNANTA	1.365,21	19.112,94	429,25	6.009,50	25.122,44
LAVANDERA/COSTURERA	1.292,75	18.098,50	0,00	0,00	18.098,50
LIMPIADORA	1.292,75	18.098,50	0,00	0,00	18.098,50
TELEFONISTA	1.365,21	19.112,94	0,00	0,00	19.112,94
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.365,21	19.112,94	333,13	4.663,82	23.776,76
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.365,21	19.112,94	0,00	0,00	19.112,94

DIA FESTIVO

ENFERMERAS	63,23
RESTO DE PERSONAL	45,54

DOMINGO

ENFERMERAS	62,46
RESTO DE PERSONAL	44,64

TURNO DE NOCHE

ENFERMERAS	38,28
RESTO DE PERSONAL	26,54

DIA LIBRE TRABAJADO

ENFERMERAS	77,83
RESTO DE PERSONAL	75,49

N. BUENA/VIEJA

	80,96
--	-------

COMPLEMENTO LOCALIZACION

	200,00
--	--------

P. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD

ENFERMERAS	185,67
RESTO DE PERSONAL	147,08

KILOMETRAJE

	0,19
--	------

QUEBRANTO DE MONEDA

	54,37
--	-------

PLUS TRANSPORTE

	43,11
--	-------

NOCHE DOMINGO

ENFERMERAS	78,58
RESTO DE PERSONAL	55,51

NOCHE FESTIVO

ENFERMERAS	79,17
RESTO DE PERSONAL	56,20

LUNES, 3 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 22

TABLA SALARIAL 2021

CATEGORIA	SALARIO BASE		PLUS ACTIVIDAD		TOTAL
	MES	AÑO	MES	AÑO	AÑO
JEFE DE ENFERMERIA	2.036,83	28.515,62	723,06	10.122,84	38.638,46
SUPERVISORA ENF.	2.036,83	28.515,62	282,99	3.961,86	32.477,48
ENFERMERA	2.036,83	28.515,62	0,00	0,00	28.515,62
DIP. BIBLIOTECONOMIA DOCUM.	2.036,83	28.515,62	0,00	0,00	28.515,62
AUX. ENFERMERIA	1.385,69	19.399,66	0,00	0,00	19.399,66
CELADOR	1.385,69	19.399,66	0,00	0,00	19.399,66
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.559,46	21.832,44	0,00	0,00	21.832,44
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.472,37	20.613,18	0,00	0,00	20.613,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.385,69	19.399,66	0,00	0,00	19.399,66
GOBERNANTA	1.385,69	19.399,66	429,25	6.009,50	25.409,16
LAVANDERA/COSTURERA	1.312,14	18.369,96	0,00	0,00	18.369,96
LIMPIADORA	1.312,14	18.369,96	0,00	0,00	18.369,96
TELEFONISTA	1.385,69	19.399,66	0,00	0,00	19.399,66
JEFE DE MANTENIMIENTO	1.385,69	19.399,66	333,13	4.663,82	24.063,48
TECNICO DE MANTENIMIENTO	1.385,69	19.399,66	0,00	0,00	19.399,66

DIA FESTIVO

ENFERMERAS	63,23
RESTO DE PERSONAL	45,54

DOMINGO

ENFERMERAS	62,46
RESTO DE PERSONAL	44,64

TURNO DE NOCHE

ENFERMERAS	38,28
RESTO DE PERSONAL	26,54

DIA LIBRE TRABAJADO

ENFERMERAS	77,83
RESTO DE PERSONAL	75,49

N. BUENA/VIEJA

80,96

**COMPLEMENTO
LOCALIZACION**

200,00

**P. ASISTENCIA Y
PUNTUALIDAD**

ENFERMERAS	185,67
RESTO DE PERSONAL	147,08

KILOMETRAJE

0,19

QUEBRANTO DE MONEDA

54,37

PLUS TRANSPORTE

43,11

NOCHE DOMINGO

ENFERMERAS	78,58
RESTO DE PERSONAL	55,51

NOCHE FESTIVO

ENFERMERAS	79,17
RESTO DE PERSONAL	56,20

2020/741

CVE-2020-741