



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 501/20

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 28 DE FEBRERO DE 2020, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.” (CÓDIGO DE CONVENIO: 050004120111996).

Con fecha 13 de febrero de 2020 la persona designada al efecto por la omisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.” anteriormente, CLÍNICA SANTA TERESA, S.A. – solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 21 de febrero de 2020 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo a su contenido se accedió ese mismo día 21/02/2020 – con fecha 27 de febrero de 2020 se ha presentado el nuevo texto del Convenio Colectivo, cuyo contenido se ajusta al requerimiento practicado. Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

Primero. Inscribir el nuevo convenio colectivo XIV de la empresa “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Ávila, 2 de marzo de 2020.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

XIV CONVENIO COLECTIVO
“HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.”

Artículo 1. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa de la Ley, entre la representación de la Empresa y los trabajadores, representados por el Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las cláusulas de este Convenio Colectivo, obligan exclusivamente a la empresa “Clínica Santa Teresa, S.A.”, de Ávila.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio Colectivo, obligan exclusivamente a la Empresa “Clínica Santa Teresa, S.A.”, de Ávila.

Artículo 4. Ámbito personal.

Las cláusulas de este Convenio Colectivo afectan a la totalidad del personal, tanto fijo como eventual, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de la empresa mencionada.

Artículo 5. Vigencia.

Con independencia de su publicación en el B.O.P., este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizará el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 6. Denuncia y prórroga del convenio.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes. Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociación dentro de la segunda quincena del mes de noviembre del año 2021.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 7. Sustitución y remisión.

El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todos los pactos colectivos anteriores y a la Ordenanza Laboral de 25 de noviembre de 1976.

En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para establecimientos Sanitarios y Hospitalización de 25 de noviembre de 1976, y en los que la misma no sea de aplicación, por el Estatuto de los Trabajadores y en general, la legislación de rango superior vigente en cada momento.

Artículo 8. Garantías “Ad personam”.

Se respetarán así mismo las situaciones personales que con carácter global excedan del Pacto, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”.

Artículo 9. Jornada laboral.

La jornada laboral de trabajo se fija en cuarenta horas semanales, correspondientes en su cómputo anual a 1.776 horas de trabajo efectivo.

**Artículo 10. Retribuciones.**

Se incorporan como anexo I las tablas salariales que estarán vigentes para los ejercicios 2020 y 2021.

La empresa se obliga con arreglo a lo establecido en el art. 28 del E.T (Igualdad de remuneración por razón de sexo) a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 11. Revisión salarial.

Durante los ejercicios 2020 y 2021 no se practicará revisión salarial alguna, desvinculando totalmente el incremento salarial del IPC.

Artículo 12. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada al 31 de diciembre de 1995. A partir del 1 de enero de 1996 las nóminas contendrán una nueva casilla con la denominación de "ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA", en la que se consignará este importe y a partir de dicha fecha no se devengará más antigüedad.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este convenio.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.

Se abonará a las horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y su valor será del 30 % sobre el salario base mensual.

Artículo 14. Plus de toxicidad y peligrosidad.

A partir del 1 de enero de 1996, no será de aplicación el artículo 61 de la Ordenanza Laboral del personal que preste sus servicios en las Empresas destinadas a Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, etc., aprobada por orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25-11-1976.

Los trabajadores que vinieran cobrando el citado plus de especialidad lo seguirán percibiendo en la forma, condiciones y cuantía establecidas en el citado artículo 61.

El Plus anteriormente citado se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado conforme al citado artículo 61 de la Ordenanza, y no supondrá la consolidación del personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

Artículo 15. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias serán 2, en los meses de julio, y diciembre. Se abonarán entre los días 15 y 20 de los respectivos meses y estarán formadas por el salario base más la antigüedad consolidada.

Artículo 16. Plus de festivos especiales.

Todos los trabajadores que presten servicios en cualquiera de los turnos durante las 12 fiestas de carácter nacional existentes actualmente y las 2 de carácter local percibirán una compensación económica de 36,00 €.

Los trabajadores que presten servicio las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero (Noche Buena, Noche Vieja y Noche de Reyes), percibirán una compensación económica, de 75,00 € por noche.

Artículo 17. Incapacidad temporal.

En todos los supuestos de incapacidad laboral transitoria, los trabajadores afectados percibirán una compensación económica a cargo de la Empresa que garantice el cien por cien (100 %) de su salario real desde el primer día de baja y durante el tiempo que permanezcan en tal situación.

Artículo 18. Revisión médica.

La revisión médica será anual, con cargo a la Empresa, dentro de la jornada laboral. En dicha materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen y complementen.

Artículo 19. Seguridad e higiene.

a) En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diferentes Decretos que la desarrollan.

b) Se proporcionarán las medidas pertinentes para la vacunación efectiva de hepatitis al personal de alto riesgo de la misma.

Artículo 20. Derechos sindicales.

Cada uno de los representantes legales de los trabajadores dispondrá, de acuerdo con la normativa vigente, de 15 horas mensuales para el desempeño de su función, siendo el cómputo trimestral.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria y para situaciones excepcionales, salvo necesidades de urgencia del Servicio de la Clínica, dándose conocimiento y debido razonamiento a los Delegados de Personal.

Estas horas extraordinarias, optando el trabajador, o bien se compensarán por tiempos equivalentes al tiempo trabajado dentro de los 4 meses siguientes a su realización, o bien se abonarán al 175 % (1.75) del valor del salario hora ordinaria, calculado este como sigue:

$$\text{Fórmula del cálculo del valor hora ordinaria} = \frac{(\text{Salario Base mensual según tablas} \times 14)}{\text{N.º horas anuales}}$$

Artículo 22. Dietas y gastos de locomoción.

Los trabajadores encargados de los Servicios de Mantenimiento de la Clínica, el Ordenanza y cualquier otra persona que por necesidades del Centro tenga que desplazarse, dentro de la localidad, varias veces al mes, pueden convenir con la Empresa una cantidad mensual en concepto de Gastos de Locomoción, independientemente del Plus de Transporte regulado en el artículo siguiente. Lo dicho en el párrafo anterior será

de aplicación para los Médicos de Urgencia, que en base a los convenios existentes con alguna Entidad de Asistencia Sanitaria, tienen que desplazarse al domicilio de los enfermos.

Artículo 23. Plus de Transporte.

Se establece como Plus de transporte, durante todo el periodo de vigencia del convenio, la cantidad de 37,00 €.

Estas cantidades las percibirán todos los trabajadores durante todo el año, excepto en el mes de julio, cuando permanezcan en incapacidad temporal o en periodos de no asistencia.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones, para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, serán de 30 días naturales y su disfrute se realizará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. En caso de desacuerdo, los trabajadores disfrutarán 15 días consecutivos durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, teniendo el carácter de preferentes. Los otros quince días serán fijados por la empresa en cualquiera de los meses del año debiendo tomarse de forma consecutiva. Cuando algún trabajador optara por disfrutar sus 15 días preferentes fuera del periodo estival, deberá solicitar los mismos de forma consecutiva, siendo la empresa la encargada de señalar el momento en que podrán disfrutarse los otros 15 restantes, siempre atendiendo a criterios objetivos.

La solicitud de las vacaciones por parte del trabajador así como la notificación por parte de la empresa de las mismas deberá realizarse con al menos quince días de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento y/o riesgo en el embarazo o durante la lactancia natural, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 25. Prenda de Trabajo.

La naturaleza de los servicios prestados en las actividades de enfermería, limpieza y mantenimiento, obligan a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, por lo que la Empresa deberá facilitar y proporcionar a sus trabajadores las prendas de trabajo, así como los elementos necesarios para el oportuno aseo personal.

Artículo 26. Seguro de Responsabilidad Civil.

La Empresa se obliga a tener suscrita con una Compañía Aseguradora una póliza de Responsabilidad Civil que cubra todo tipo de contingencias y riesgos derivados de la actividad laboral de todos y cada uno de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 27. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho. El trabajador o trabajadora podrá acumular el permiso por matrimonio o inscripción pareja de hecho a las vacaciones.

- b) Dos días hábiles en los casos de nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización, accidente grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a disfrutar mientras dure la hospitalización en su caso. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros, el plazo será de cinco días hábiles, a disfrutar mientras dure la hospitalización en su caso.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Se reconoce el derecho del trabajador a disfrutar, con derecho a remuneración, de un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- h) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales.
- j) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, quedando fijada en 15 días laborables la citada acumulación de lactancia.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- m) Durante los ejercicios 2020 y 2021 se conceden tres días de permiso retribuido a disfrutar uno en cada cuatrimestre del año, previa solicitud a la Jefatura de Personal con al menos una semana de antelación. Los días de permiso retribuido serán concedidos por la Jefatura de Personal, la cual podrá aplazar su disfrute por necesidades motivadas de la Empresa.

El día de permiso retribuido correspondiente al último cuatrimestre del año, deberá ser disfrutado con anterioridad al 15 de Diciembre. El día de permiso retribuido a disfrutar en el segundo cuatrimestre del año será concedido respetando las particulares condiciones del periodo estival.

- n) Durante ambos ejercicios de vigencia del convenio colectivo, se concede un día de permiso retribuido, previa solicitud y aprobación por la Jefatura de Personal y a disfrutar entre el quince de enero y quince de diciembre a todo el personal que lleve prestando sus servicios en la empresa por un periodo de más de quince años.

Artículo 28. Período de prueba y plazos de preaviso.

Se establece con carácter general un periodo de prueba para todos los trabajadores que contrate la Empresa de 3 meses y 9 meses para los técnicos titulados.

Se establece, con carácter general, un plazo de preaviso para la extinción de la relación laboral entre trabajador y empresa y viceversa de quince días naturales. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, según lo establecido en el art. 14.3 del E.T.

Artículo 29. Servicio de urgencias.

El facultativo que cubra las vacaciones del Equipo Médico del Servicio de Urgencias, viene obligado a realizar las guardias de los días que correspondan a la persona que sustituye.

Artículo 30. Jubilación anticipada.

La jubilación anticipada, se podrá realizar en los términos que estipule la legislación vigente en el momento.

Artículo 31. Excedencia.

Los trabajadores con 1 año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

En cuanto a los derechos reconocidos a los trabajadores por las disposiciones vigentes, se estará a lo dispuesto en las mismas, concretamente en lo referente a la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y al Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 32. Asistencia a consultorio médico.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso a tal efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

Artículo 33. Cursos de formación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para los trabajadores y trabajadoras y de reciclaje profesional para los técnicos.

La formación deberá ser dentro del horario de trabajo de la plantilla, garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras. Las horas empleadas para la formación se computaran como jornada trabajada.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Se establece la participación preferente en cursos de formación profesional, de las personas que se hallen en una situación de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares o que se reincorporen al trabajo después de haberla finalizado.

Artículo 34. Comisión paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio y que estará compuesto por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa.

Esta comisión, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción laboral, podrá además mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación, aplicación del Convenio Colectivo e inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, a que se refiere el artículo 82.3 del ET. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación e inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuara de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del SERLA, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento

Artículo 35. Duración del contrato.

Las partes convienen en concretar las causas por las cuales la Empresa puede contratar trabajadores con arreglo al Art. 15.b del Estatuto de los Trabajadores, y que son las siguientes:

- a) Cuando las 2.^a y 3.^a planta tengan un alto índice de ocupación y mientras dure el mismo.

- b) Cuando los Servicios Centrales de la Clínica lo demanden por motivo de un incremento anormal del trabajo, como puede ser Reconocimientos Médicos a grandes empresas, etc.
- c) Creación de nuevos Servicios.

El plazo máximo del contrato eventual por circunstancias de la producción de duración determinada será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse al Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, para solventar de manera efectiva las discrepancias que pueden surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En lo relativo a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

**ANEXO I****TABLAS SALARIALES AÑO 2.020****CATEGORÍAS PROFESIONALES SALARIO BASE MENSUAL**

MEDICO/A DE GUARDIA - 1.393,91 €
DUE - 1.143,96 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A - 1.143,96 €
T.E.R. - 1.017,84 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A - 1.017,84 €
TCAE - 1.017,84 €
TECNICO/A EN FARMACIA - 1.017,84 €
AUXILIAR SANITARIO/A (CELADOR/A) - 992,62 €
TELEFONISTA - 968,46 €
COCINERO/A - 1.004,13 €
PINCHE COCINA - 950,00 €
CAMARERO/A - 950,00 €
LAVANDERÍA - 950,00 €
COSTURERO/A - 950,00€
LIMPIADOR/A - 950,00 €
ORDENANZA - 950,00 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2.021**CATEGORÍAS PROFESIONALES SALARIO BASE MENSUAL**

MEDICO/A DE GUARDIA - 1.430,16 €
DUE - 1.173,70 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A - 1.173,70 €
T.E.R. - 1.044,31 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A - 1.044,31 €
TCAE - 1.044,31 €
TECNICO/A EN FARMACIA - 1.044,31 €
AUXILIAR SANITARIO/A (CELADOR/A) - 1.018,43 €
TELEFONISTA - 993,64 €
COCINERO/A - 1.030,23 €
PINCHE COCINA - 974,70 €
CAMARERO/A - 974,70 €
LAVANDERÍA - 974,70 €
COSTURERO/A - 974,70 €
LIMPIADOR/A - 974,70 €
ORDENANZA - 974,70 €