

y llevar a cabo cuantas medidas sean necesarias para el fiel cumplimiento de lo dispuesto en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Para no lo regulado en el presente convenio, se estará a lo establecido en el convenio colectivo (Código 380028750111996) del Comercio y las Industrias de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería Artesanal, Repostería, Pastelería Salada y Panadería Artesanal (Boutique del Pan) de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

ANEXO I

Tabla salarial 2019

Categorías	Salario Base (12)	Pagas Extras (2)	Plus Transporte (14)	Plus Disponibilidad (14)	Plus de Caja (14)	TOTAL ANUAL
Encargado/a	832,82 €	832,82 €	32,65 €		23,10 €	12.439,98 €
Panadero/a	758,60 €	758,60 €	32,65 €	75,00 €		12.127,50 €
Dependiente/a	735,90 €	735,90 €	32,65 €		23,10 €	11.083,10 €

Dirección General de Trabajo

Servicio de Promoción Laboral

ANUNCIO

2

4735

Visto texto del Convenio Colectivo de CLÍNICA PARQUE, S.A., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo, aprobado por el Decreto 9/2020, de 20 de febrero, esta Dirección General

ACUERDA

Primero. Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra

CONVENIO COLECTIVO

ENTRE LA EMPRESA CLÍNICA PARQUE S.A. Y SUS TRABAJADORES PARA LOS AÑOS 2019-2020

CAPÍTULO 1º. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre los centros de trabajo de la Empresa Clínica Parque S.A. ubicados en la isla de Tenerife y el personal de la misma, de acuerdo con los siguientes artículos.

Artículo 2º. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Las normas que se contienen en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos/as los/las trabajadores/as que prestan o presten sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa Clínica Parque S.A., ubicados en la isla de Tenerife, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Artículo 3º. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a los centros de trabajo de la Empresa Clínica Parque S.A. ubicados en la isla de Tenerife.

Artículo 4º. ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

4.1. Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, a excepción de aquellas materias y conceptos cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

4.2. Duración: La duración del presente Convenio se establece en dos años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020, cualquiera que sea la fecha de aprobación y registro, a excepción de aquellas materias y conceptos cuya vigencia se inicia en la fecha que expresamente se señala en cada caso.

4.3. Prórroga: Al término de su duración se prorrogará automáticamente de año en año si un mes antes de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiera denunciado.

4.4. Revisión: Por acuerdo expreso de las partes, este Convenio no sufrirá variación durante su periodo de vigencia.

4.5. Denuncia: La forma de denuncia será la prevista en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, un mes antes del vencimiento del Convenio mediante comunicación por escrito de cualquiera de las partes legitimada para negociar a la otra y posteriormente se hará llegar copia de la denuncia a la Dirección General de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre un acuerdo expreso, se mantendrán en vigor su contenido normativo y sus cláusulas obligacionales.

Artículo 5º. NORMAS COMPLEMENTARIAS

En lo no previsto en este Convenio, serán de aplicación, las demás normas laborales de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 6º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Aquellas condiciones o situaciones más beneficiosas que tenga concedida la Empresa a sus trabajadores/as, tendrá la obligación de respetarlas en su totalidad, manteniéndolas estrictamente “ad personam”.

Artículo 7º. CONDICIONES DE LO PACTADO

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Por ello, las condiciones aquí establecidas serán compensables en su totalidad, con las que anteriormente rigieron como mejoras establecidas legalmente, pactadas o concedidas por la Empresa.

Artículo 8º. ABSORCIÓN

Asimismo, se declara expresamente que con relación a las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos económicos del presente Convenio, operará la absorción únicamente cuando en el cómputo global y anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden convencional de referencia.

Artículo 9º. COMISIÓN PARITARIA

9.1 Definición y Estructura: para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión paritaria, la cual estará integrada por cuatro miembros nombrados por la Empresa y otros cuatro nombrados por los representantes de los trabajadores, nombrados en cada caso, preferentemente de entre los que han intervenido en la negociación del presente Convenio colectivo.

9.2 Funciones: Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación: Se establece que en aquellas cuestiones en las que existieran divergencias de interpretación en algún punto del presente Convenio, no podrá iniciarse su aplicación hasta tanto no exista reunión de la Comisión Paritaria para la discusión del asunto de origen de la discrepancia. A partir de tal momento, si no hubiere acuerdo, ambas partes se someterán:

1) En primer lugar, a lo previsto en esta materia en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la CC.OO. y UGT y de otra por la CEOE y la CEPYME y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

2) En segundo lugar, al dictamen de la autoridad laboral competente, teniendo en cuenta que mientras este dictamen no se produzca, no se podrá iniciar la aplicación del tema de origen de la discrepancia, salvo que fuera necesaria la misma, acogiendo provisionalmente su interpretación literal hasta la fecha del dictamen de la autoridad laboral.

b) Conciliación: sobre cuestiones que le sean sometidas por las partes, en supuestos previstos o no previstos y relacionados con el presente Convenio.

c) Vigilancia: del cumplimiento colectivo de lo pactado en el presente Convenio, interviniendo preceptivamente en estas materias, dejando en libertad a las partes, una vez agotadas todas las posibilidades de acuerdo de esta Comisión, para proceder en consecuencia.

d) Convocatoria y plazos: Tendrán capacidad de convocatoria de esta Comisión la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorga tal calificación la propia Comisión Paritaria, que resolverá en consecuencia, en un plazo de diez días, a partir de la recepción del asunto planteado. Las sesiones se celebrarán siempre previa convocatoria de las partes, con especificación de los temas a debatir en cada momento.

CAPÍTULO 2º. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO.

Artículo 10º. CLASIFICACIÓN POR GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Se establecen los grupos profesionales, según nivel de titulación, aptitudes profesionales, formación, función y contenido general de la prestación o experiencia exigida para su ingreso. En virtud de las tareas a realizar y de la idoneidad de la persona; cuando no se crea necesaria la exigencia de titulación, el Convenio Colectivo, y en su defecto el contrato, determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias en relación con las funciones a ejercer.

Se establecen los siguientes grupos y categorías profesionales:

GRUPO A: PERSONAL SANITARIO

▪ Titulados Superiores:

- Médico/a

- Analista de Laboratorio

- Farmacéutico/a

▪ Titulados de Grado Medio:

- D.U.E.

- Fisioterapeuta

- Trabajador/a Social

▪ Otros titulados/ No titulados:

- Auxiliar de Clínica / Enfermería

- Técnico de Radiodiagnóstico

- Técnico de Laboratorio

- Técnico de Anatomía Patológica

GRUPO B: PERSONAL NO SANITARIO

▪ Titulados Superiores:

- Licenciado/a

- Ingeniero/a

▪ Titulados de Grado Medio:

- Diplomado/a

▪ Otros titulados/ No titulados:

- Jefe/a de Sección

- Coordinador/a Informática

- Oficial Administrativo

- Auxiliar Administrativo

- Técnico

GRUPO C: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

- Jefe/a de Mantenimiento

- Ayudante de Mantenimiento

- Cocinero/a

- Ayudante de cocina

- Limpiador/a

Artículo 11º. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Para cada una de las categorías profesionales relacionadas en el artículo anterior, las funciones propias son las que se detallarán en este artículo, o en su defecto las correspondientes a las actividades que legalmente requieran la respectiva titulación universitaria de grado superior o media, o de formación profesional, o aquellas para las que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos, o bien conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental, de apoyo o complementarias.

GRUPO A. PERSONAL SANITARIO.

TITULADOS SUPERIORES

Farmacéutico/a. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

a) Propuesta de adquisición de medicamentos y material de curas, así como su clasificación, conservación, control y dispensación.

b) Control y dispensación de estupefacientes.

c) Control de los botiquines de las plantas de enfermería y servicios dependientes del centro.

d) Preparación de fórmulas magistrales, productos galénicos y los medicamentos simples y compuestos consignados en las farmacopeas y formularios oficiales.

e) Formar parte de cuantas comisiones consultivas especifique el Reglamento de Régimen Interior, y concretamente de la farmacia.

f) Asesorar a la Junta Facultativa en materia de su competencia.

g) Emitir los informes de su competencia y cuantos fueran solicitados por la Dirección.

TITULADOS DE GRADO MEDIO

D.U.E. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

a) Vigilar y atender a los enfermos en sus necesidades generales y humanas, así como sanitarias, especialmente en el momento en que éstos requieran sus servicios.

- b) Administrar los medicamentos según las prescripciones facultativas, reseñando los tratamientos.
- c) Tomar presiones sanguíneas, pulsos y temperaturas.
- d) Auxiliar a los Médicos, preparándoles el material y medicamentos que hayan de ser utilizados.
- e) Ordenar el material, determinando el que pueda ser utilizado.
- f) Ordenar las historias clínicas anotando en ellas cuantos datos relacionados con la propia función deben figurara en las mismas.
- g) Cumplir cuantas otras funciones de su competencia determinen el Reglamento interno del Centro o se indique en las instrucciones pertinentes.

OTROS TITULADOS/ NO TITULADOS

Auxiliar de Clínica/Enfermería. Corresponde a la/al misma/o, las siguientes funciones:

- a) Preparar, distribuir, y, en su caso, administrar las comidas de los hospitalizados.
- b) Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- c) Hacer las camas y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- d) Recoger y disponer la ropa usada y enviarla a la lavandería.
- e) Ayudar al D.U.E cuando fuera preciso en la aplicación de medicamentos.
- f) Realizar labores de preparación y limpieza de mobiliario, material y aparatos clínicos.
- g) Podrá recoger los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los D.U.E. o del Médico responsable.
- h) Igualmente comunicará a los D.U.E. o Médicos responsables los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.

GRUPO B. PERSONAL NO SANITARIO.

OTROS TITULADOS/ NO TITULADOS

Oficial Administrativo. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Son los trabajadores que, con iniciativa y responsabilidad, llevan a cabo funciones de contabilidad y administración en general.

Auxiliar Administrativo. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Son los trabajadores que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican a los servicios auxiliares de la administración.

GRUPO C. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES.

Jefe de Mantenimiento. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Se incluye en esta categoría aquellos, que con responsabilidad propia y al frente de un determinado número de personas o por si solos, desarrollan la labor específica propia de cada caso.

Cocinero. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Integran este grupo aquellos profesionales que, con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo, actúen a las órdenes inmediatas del Jefe de Cocina. Elaborarán los menús y de ellos dependerán, si los hubiere, empleados de inferior categoría.

Ayudante de Cocina. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Ayudará al Cocinero en los trabajos que exijan una menor formación profesional, deberá poner en todo momento el máximo de interés para adquirir los conocimientos profesionales para pasar a una superior categoría.

Limpiador/a. Corresponde al mismo, las siguientes funciones:

Es la empleada que se ocupa del aseo, limpieza de las habitaciones, pasillos, cafetería, oficinas y demás dependencias.

Artículo 12º. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Se establece el compromiso por parte de la Empresa, de respetar el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y la especial obligación, de que el/la trabajador/a tenga una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

1. El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo

conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Todos los derechos mencionados se ajustan a criterios y tienen como objetivos garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Al mismo tiempo, Empresa y Comité de Empresa se comprometen a establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 13º. ASCENSOS Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en Convenio Colectivo o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Se establece el compromiso por parte de la Empresa, de tener en cuenta, prioritariamente, a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa, para cubrir cualquier plaza que pueda quedar vacante en alguna de las categorías profesionales existentes o de nueva creación, tanto dentro de las categorías profesionales equivalentes o de similar nivel económico, como para cubrir las vacantes en categorías profesionales superiores, siempre que los/as aspirantes cumplan con el perfil y requisitos requeridos por la Empresa.

3. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

CAPÍTULO 3º. COMISIÓN ECONÓM. LABORAL, ESCALAFÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y AUMENTO DE LA CARGA DE TRABAJO.

Artículo 14º. COMISIÓN ECONÓMICA-LABORAL

Se constituye una Comisión, formada por tres miembros nombrados por la Empresa y otros tres nombrados por los representantes de los trabajadores, estando obligados a reunirse al menos semestralmente para analizar la situación general de la clínica en materia laboral y económica, así como tratar lo relacionado con contrataciones y ascensos de personal.

En esta comisión se informará de todo lo relativo a Formación Profesional, estudiándose en la primera reunión anual la planificación, elaboración y financiación del plan formativo con los cursos a impartir, siendo financiados en su totalidad por la Empresa si no hubiera fórmula alternativa, impartándose estos cursos en horario de trabajo, de manera que la empresa cubre el 50 % del horario empleado por cada trabajador en un curso, y el trabajador cubrirá el 50 % de dicho horario, siendo solamente obligatoria la asistencia para aquellos cursos planificados por esta comisión de manera consensuada.

Cuando la formación es obligatoria para el trabajador esta se considera que es Tiempo de trabajo, esta debe realizarse durante la jornada o compensarse con descansos según la legislación vigente.

Todos los cursos de formación que quiera realizar la Empresa y no se traten en esta Comisión tal y como se describen anteriormente, se impartirán en el horario efectivo de trabajo y la asistencia a los mismos será voluntaria por parte del/ de la trabajador/a. En el caso de que el curso se desarrollara fuera del horario de trabajo efectivo de la persona que asiste al curso, la Empresa compensará cada hora de formación por una hora de descanso, cubriendo en cualquier caso el 100% del horario empleado por cada trabajador/a y todo lo relativo a los gastos que se pudieran generar de forma extraordinaria, tanto por gastos de manutención y

estancia (dietas), así como los gastos de locomoción cuando fueran estos últimos por desplazamiento fuera del área metropolitana.

Así mismo, se complementarán los permisos retribuidos por formación vinculada con el puesto de trabajo, hasta con dos días dentro del año natural, teniendo en cuenta lo indicado anteriormente y lo establecido en la normativa laboral vigente.

Posteriormente se le certificará al trabajador la asistencia a los mismos para su expediente profesional, pudiéndose arbitrar medidas de incentivación por su realización.

La convocatoria de la citada Comisión se podrá hacer por cualquiera de las partes, teniendo quince días para reunirse a partir de la misma.

Artículo 15º. ESCALAFÓN

En el primer mes de cada año se publicará por parte de la Empresa, el escalafón de todo el personal, con relación nominal de todos/as los/as trabajadores/as clasificados por grupos y categorías profesionales, e incluyendo fecha de alta en la empresa y antigüedad de cada uno/a, tipos de contratos y duración prevista de los mismos.

Este escalafón estará expuesto durante treinta días en el Tablón de Anuncios de la Empresa, en cuyo plazo el personal podrá realizar las reclamaciones necesarias ante la Dirección de la Empresa, que resolverá en un plazo de veinte días.

Artículo 16º. MOVILIDAD FUNCIONAL

En aras a una mejor acomodación a las circunstancias competitivas de la Empresa, la movilidad funcional se realizara, respetando en todo caso, el régimen jurídico, requisitos y garantías previstas en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17º. AUMENTO DE LA CARGA DE TRABAJO

La Empresa reforzará la dotación de plantilla cuando la carga de trabajo aumente y se demuestre que hay sobrecarga en un Servicio o Departamento y afecte negativamente al nivel de prestación de servicio, siendo definido el concepto de sobrecarga de forma previa y de manera consensuada, entre la Empresa y el Comité de Empresa.

CAPÍTULO 4º. JORNADA LABORAL, TURNOS, VACACIONES, FESTIVOS, DÍAS DE CONVENIO, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Artículo 18º. JORNADA LABORAL

Se establece en 1792 horas anuales la jornada laboral anual máxima para todos/as los/as trabajadores/as para el año 2019, y en 1784 horas anuales para el año 2020.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 1792 horas anuales para 2019 y de 1784 anuales en 2020, estando estas sujetas a lo regulado en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y en su forma de retribución a lo establecido en el Artículo 27º. apartado 3.10) de este Convenio Colectivo.

A lo largo del año se establecerán y ajustarán los turnos para asegurar el cumplimiento del párrafo anterior, sin poder reclamar compensación por parte de la Empresa al finalizar el año si este no se ajusta.

El/la trabajador/a dispondrá de los siguientes periodos de descanso durante la jornada laboral, que tendrán en todos los casos la consideración de tiempo efectivo de trabajo:

30 minutos de duración durante la jornada laboral diaria continuada que exceda de 6 horas.

15 minutos de duración durante la jornada laboral diaria comprendida entre 4 y 6 horas.

El/la trabajador/a podrá salir fuera de los locales de la Empresa en los turnos de mañana y tarde, para el disfrute de este periodo de descanso, siempre con previa autorización de su superior/a jerárquico/a o a quien este/a designe, teniendo en cuenta que podrá denegarse este derecho a la salida de los locales, en aquellas áreas donde pudiese darse el caso que el abandono del servicio pudiera generar compromisos de la atención ante una situación de auxilio, y siempre respetando los tiempos y momentos de descanso, fichando a la salida y a la entrada del centro y con ropa de calle en todos los casos.

Artículo 19º. TURNOS DEL PERSONAL

La Empresa expondrá con 15 días de antelación como mínimo, en un tablón habilitado al efecto y en lugar visible para todos/as los/as trabajadores/as, los turnos de cada trimestre del año, que incluirán tanto las mañanas como las tardes y noches de todos/as los/as trabajadores/as, distribuidos estos por áreas, departamentos o servicios, con relación nominal y horario de los mismos, dando copia al Comité de Empresa de los mismos antes de su exposición. Dichos turnos podrán estar sujetos a modificación por necesidades del servicio u organización interna de la empresa, de manera excepcional en aquellas áreas con estabilidad asistencial y en aquellos servicios que tengan actividad inestable o imprevisible se adaptarán los mismos según las necesidades y demanda del servicio, respetando en todo caso lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los cambios de turno entre el personal se podrán solicitar hasta el día anterior al turno a desempeñar, siempre que estén debidamente solicitados por escrito y firmado por las partes implicadas en el cambio, indicando al mismo tiempo el día y el turno de la devolución. Estas solicitudes de cambio se podrán realizar telefónicamente solo en caso de imprevisto o urgencia. Todos los cambios deberán estar previamente aprobados y autorizados por la Dirección correspondiente.

Tras la autorización del cambio, la persona que acepta cubrir la jornada cambiada es la responsable de su efectivo cumplimiento, debiendo advertirse en el escrito de autorización correspondiente de esta responsabilidad, no pudiéndose pedir en ningún caso, por parte de la Empresa, responsabilidad o cumplimiento alguno a la persona que por el cambio ha quedado libre del desempeño de dicha jornada.

Artículo 20º. VACACIONES

Se establece un período de descanso por vacaciones, obligatorio y retribuido, de treinta días naturales para todas las categorías profesionales.

El calendario vacacional se establecerá cada año por la Empresa, en atención a las peticiones individuales y las necesidades de los diferentes turnos dentro de cada uno de los servicios o departamentos, informándose previamente al Comité de Empresa de los citados calendarios.

Los/as trabajadores conocerán las fechas que les corresponden de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación, al menos, del comienzo previsto del disfrute de las mismas, debiendo la empresa exponer en cada departamento o servicio con la misma antelación, el calendario de vacaciones con la relación de trabajadores/as y los periodos de disfrute de cada uno/a, y dando copia al Comité de Empresa de dichos calendarios de vacaciones por departamentos o servicios antes de su exposición.

Dentro de dichos servicios se concederán las vacaciones de forma rotatoria dentro de cada categoría, teniendo en cuenta que el/la trabajador/a que disfrute de sus vacaciones dentro de los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre) al año siguiente lo hará en los meses restantes (enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre).

La Empresa antes del disfrute de las vacaciones, dará al trabajador/a la debida autorización por escrito.

Artículo 21°. DISFRUTE DE LOS DÍAS FESTIVOS

Los días festivos a disfrutar por los/las trabajadores/as, serán tomados de acuerdo con el calendario que al efecto se confeccione entre la Empresa y el Comité de Empresa. Para conceder el disfrute de los días festivos se tendrán en cuenta las fechas de las vacaciones anuales, de tal manera que quien haya tomado las vacaciones en verano, los festivos los disfrutará en los meses restantes y viceversa.

El disfrute del total de los festivos que le correspondan anualmente a cada trabajador/a, respetando lo recogido anteriormente, se podrá realizar de dos formas, a elección exclusiva por parte del/de la trabajador/a:

- 1) Disfrute en un solo periodo y todos los días correlativos.
- 2) Disfrute en dos partes, mitad de días correlativos en un periodo y la otra mitad en otro.

La Empresa dará la debida autorización por escrito, antes del disfrute de los días festivos acumulados.

Artículo 22°. DÍAS DE CONVENIO

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a disponer de cuatro días libres de Convenio para el año 2019 y de cinco días libres de Convenio para el año 2020, siendo estos retribuidos y de carácter anual. Estos cuatro días para 2019, y los cinco días para 2020, se disfrutarán previo acuerdo entre los/as trabajadores/as y el/la responsable de su departamento o servicio, conjugando un reparto equilibrado entre los trabajadores de un mismo servicio y las necesidades organizativas.

Los “Días de Convenio” no podrán ser compensados económicamente, por tanto, son de obligatorio disfrute, salvo:

- a) Por la terminación de la relación laboral, sin haber sido disfrutados en el año en curso y teniendo en cuenta su proporción al tiempo trabajado.
- b) Otras causas de probada excepcionalidad que puedan ser expuestas por el trabajador, previo conocimiento y acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 23°. PERMISOS RETRIBUIDOS

La Empresa concederá licencias retribuidas a todo el personal que lo solicite cuando medien las causas siguientes legalmente previstas y, en todo caso, por el tiempo que se establece en este artículo.

- 1) Por matrimonio del trabajador/ a, 18 días naturales.
- 2) Por matrimonio de un hijo/ a, hermano/ a del/la trabajador/ a, se concederá un día, y un día más si es fuera de la isla.
- 3) Por nacimiento de hijo/a de la esposa o conviviente (acreditada formalmente la convivencia) 6 días, más el correspondiente permiso de paternidad.
- 4) Por adopción de hijo/ a, 7 días.

5) Por lactancia: El padre o la madre, trabajadores de una misma empresa, con hijos/ as en edad de lactancia, tendrán derecho indistintamente a una hora de descanso en cada jornada laboral diaria completa, que disfrutarán a su elección en dos fracciones de 30 minutos mientras dure el citado periodo. El padre o la madre, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, con la misma finalidad hasta que el menor cumpla nueve meses.

6) Por accidente o enfermedad graves, acreditada dicha gravedad con informe médico, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos de enfermedad grave, acreditada con informe médico, del cónyuge o pareja de hecho, padre/madre o hijo/a se ampliará, este permiso hasta 7 días.

En caso de hospitalización de un/una hijo/a menor de 14 años, la Empresa concederá permiso los días que dure dicha hospitalización, hasta un máximo de 7 días.

7) Cuando 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 al efecto, debiendo el trabajador preavisar a la Empresa, siempre que sea posible, con al menos 15 días de antelación y justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

8) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente (acreditada formalmente la convivencia), padres, hijo/ a o hermanos, 5 días. Por parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días. Cuando el fallecimiento se produzca fuera de la isla, los permisos anteriores se ampliarán en 2 días más.

9) Por cambio de domicilio, 3 días. Si durante el año natural en curso se producen dos o más cambios de domicilio, a los mismos les corresponderán 2 días en el segundo de los cambios, y 1 día en los siguientes, debiéndose acreditar fehacientemente el mismo.

10) Por la concurrencia a exámenes que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, se concederá el tiempo indispensable para la realización de los mismos, debiendo el/la trabajador/a avisar con la necesaria antelación, y justificar adecuadamente mediante la oportuna certificación.

11) 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 período 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 laborables 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 cuarenta y seis 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.

12) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

13) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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

14) Acumulación disfrute de lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en continuado de 15 días naturales, la cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

A tal efecto, las solicitudes de acumulación deberán ser formuladas por la trabajadora al menos con quince días naturales de anticipación a la fecha de efectividad de su disfrute.

Artículo 24°. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Todos/as los/las trabajadores/as podrán disfrutar, por una sola vez al año, de licencias no retribuidas por un período no superior a seis meses, y durante el mismo se cursará baja en la Seguridad Social. Estos permisos habrán de ser solicitados a la Empresa por escrito y al menos con quince días de antelación. El/la trabajador/a, a su reingreso, lo hará en las mismas condiciones que tenía anteriormente, puesto de trabajo, categoría profesional y demás derechos.

Estos permisos los podrán disfrutar todas las categorías profesionales, a excepción de las categorías profesionales previstas en el grupo A de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, Técnico de Radiodiagnóstico, Técnico de Laboratorio y Jefe/a de Mantenimiento, cuya concesión o no del citado permiso, será potestad de la Empresa en función de las exigencias del Servicio.

Dicho permiso será incompatible con la prestación de los mismos servicios en otra empresa del sector sanitario, para las categorías profesionales expresamente mencionadas en el párrafo anterior y para los/as Auxiliares de Clínica/Enfermería, con el fin de evitar que se generen problemas para cubrir las necesidades de este personal en los distintos servicios o departamentos.

Artículo 25°. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

El trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a 4 meses y no superior a 5 años.

En el caso en que se solicite por un periodo inferior al máximo legal permitido, el/la trabajador/a tendrá derecho a una única prórroga automática, de duración no superior al tiempo restante hasta agotar la duración máxima legal de la excedencia voluntaria (hasta los 5 años), siendo potestad de la empresa conceder o no las sucesivas prórrogas que, en su caso, sean solicitadas.

La empresa efectuará la liquidación de los haberes correspondientes o pendientes de abono y que incluirán: retribuciones del mes anterior al inicio de la excedencia, las partes proporcionales generadas de pagas extras de junio y diciembre y gratificaciones extraordinarias de marzo y septiembre y las partes proporcionales de vacaciones y/o festivos pendientes de disfrute.

El derecho a excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. El/la trabajador/a deberá solicitarlo por escrito a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de su inicio.

Para ejercitar el derecho a excedencia o a la/s prórroga/s de la misma, el/la trabajador/a deberá comunicarlo o solicitarlo por escrito con al menos un mes de antelación. A partir de la 1ª. Prórroga, la empresa contestará a las solicitudes por escrito, al menos, 7 días antes de la fecha de inicio de la citada prórroga, y en caso de no contestar, se entenderá denegada.

Cuando estas excedencias afecten a trabajadores con categorías profesionales previstas en el Grupo A de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio, Auxiliar de Clínica, Técnico de Radiodiagnóstico, Técnico de Laboratorio y Jefe de Mantenimiento, y la solicite por un periodo inferior a un año, su disfrute será incompatible con la prestación de los mismos servicios en otra empresa del sector sanitario.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio se encuentran en situación de excedencia voluntaria, se regirán por lo dispuesto en el artículo 26 del Convenio Colectivo entre la Empresa Clínica Parque y sus Trabajadores para los años 2004-2005, teniendo derecho a prórroga de su excedencia voluntaria, siempre que sea solicitada un mes antes de su vencimiento por periodos anuales, sin superar los cinco años de excedencia.

Artículo 26º. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Se amplía la duración máxima a cuatro años para el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

CAPÍTULO 5º. RETRIBUCIONES.

Artículo 27º. ESTRUCTURA Y PAGO DEL SALARIO

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio, estarán constituidos por los conceptos retributivos regulados en este Convenio.

2. El pago del salario se efectuará puntualmente cada mes en el centro de trabajo, por mensualidades vencidas y mediante talón o transferencia a través de la entidad de crédito que la Empresa estime oportuno y que permita la domiciliación de la nómina del trabajador/a.

3. Los conceptos retributivos serán los siguientes:

3.1) Salario Base: el recogido en la tabla salarial anexa, en función de los grupos y categorías profesionales existentes.

3.2) Complemento de Convenio: En este Complemento se incluye el actual Plus de Convenio y el Complemento de Residencia, con efectos del 1º de enero de 2008, quedando integrados sus importes en la tabla salarial anexa.

3.3) Complemento Ad Personam: está integrado por el Complemento de Antigüedad, cuyo importe actual se congela, manteniéndose el mismo a título exclusivamente personal, para los/las trabajadores/as que a la fecha de firma del presente convenio lo vinieran percibiendo, no siendo su importe ni compensable ni absorbible.

3.4) Complemento Actividad: El resultado de la suma de los importes de los complementos incentivo y actividad de aquellos/as trabajadores/as que a la firma del convenio lo vinieran percibiendo, se integrarán en el Complemento de Actividad, desapareciendo el complemento Incentivo.

3.5) Complemento de Responsabilidad: Se establece un complemento de responsabilidad, que se puede abonar en aquellos puestos que la Empresa estime conveniente, por el ejercicio de funciones de Supervisión y/o Coordinación, en aquellas áreas que por su volumen, responsabilidad, calidad y cantidad del trabajo, o por la importancia del Área se puedan establecer por la Empresa. Este complemento se dejará de percibir por

el trabajador/a, cuando la Dirección comunique que el/la trabajador/a cesa en el ejercicio de tales funciones encomendadas. La cuantía de este complemento lo determinará la Empresa, que informará semestralmente al Comité de Empresa de aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo.

3.6) Plus de peligrosidad: Los/as trabajadores/as que de forma habitual y continua realicen su trabajo en los Servicios de Radiología, Laboratorio, UCE, y Quirófano, percibirán como compensación a la peligrosidad de su puesto de trabajo, un plus cuyo importe será del 15% del Salario Base. El importe del mismo se calculará en proporción de la efectiva realización de servicios origen del mismo distribuidos a razón del prorrateo de 14 mensualidades abonadas en 12 meses.

3.7) Complemento de nocturnidad: Se establece un complemento de nocturnidad de 9€por noche, con efectos a partir del mes de la firma del presente Convenio Colectivo, siendo este mes inclusive, y que no tendrá efecto retroactivo. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente. Este complemento no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

3.8) Complemento de festivos: cada trabajador/a que realice turno de noche en los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, percibirá un complemento de 100 €por cada una de estas noches trabajadas. Este incremento en el complemento de festivos entrará en vigor a partir de la firma de este Convenio y no tendrá efecto retroactivo.

3.9) Plus de localización: Se establece un plus de localización, en aquellos puestos de trabajo que la Empresa estime necesarios, que por la propia actividad se consideren puestos de servicios especiales por la repercusión de urgencia sobre los pacientes y la actividad propia del centro, tales como los servicios quirúrgicos, radiodiagnóstico, hematología, etc., y que retribuye una especial disponibilidad por parte del trabajador, que implica, con carácter general, la posibilidad de ser llamado a prestar servicios en cualquier momento de su situación de localización, pudiéndose producir alteraciones de horario o modificaciones de la jornada laboral, con independencia de que se produzca o no un cambio definitivo de los mismos. La cuantía de este plus lo determinará la Empresa, que informará semestralmente al Comité de Empresa de aquellos trabajadores que vinieran percibiéndolo.

3.10) Horas extraordinarias: cada hora extraordinaria que se realice será abonada como mínimo por el valor de la hora de trabajo ordinaria, o bien por cada hora extraordinaria se tendrá derecho al menos a una hora de descanso a disfrutar en los dos meses siguientes a su realización.

3.11) Pagas extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, antes del 5 de julio y del 20 de diciembre respectivamente. Ambas pagas extraordinarias incluirán todos los conceptos salariales que a continuación se relacionan: Salario Base, Complemento de Convenio y Complemento Ad Personam.

3.12) Gratificaciones extraordinarias: Los/as trabajadores/as percibirán una gratificación extraordinaria en el mes de marzo antes del 5 de abril, y otra por el mismo importe en septiembre, antes del 5 de octubre, según la cuantía recogida en las tablas salariales confeccionadas para cada año de vigencia del Convenio Colectivo.

3.13) Plus de transporte: se establece un plus de transporte, que percibirá mensualmente cada una de las categorías profesionales, según la cuantía que se relaciona en las tablas salariales.

Artículo 28º. INCREMENTO SALARIAL

En 2019: se realizará un incremento del 1,6% aplicado sobre el Salario Bruto Anual de cada Categoría Profesional, la cantidad resultante se dividirá entre 14 y se distribuirá en cantidades iguales en las 12 nóminas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias de junio y diciembre de cada trabajador/a, incluyéndose este incremento en el Complemento de Convenio. Los atrasos generados por este incremento salarial se

harán efectivos para todos/as los/as trabajadores/as, en el plazo de tres meses a partir de la firma por las partes de este Convenio Colectivo.

Se acuerda una Cláusula de Revisión Salarial consistente en que si el IPC nacional supera el 1,6% para el año 2019, los salarios de todos/as los/as trabajadores/as se incrementarán en el mismo porcentaje, y utilizando la misma fórmula descrita en el párrafo anterior, hasta un tope del 1,9%. Los atrasos salariales que se generen por esta desviación al alza del IPC se abonarán por parte de la Empresa antes del 28 de febrero de 2020.

En 2020: se realizará un incremento del 1,8% aplicado sobre el Salario Bruto Anual de cada Categoría Profesional, que se hará efectivo desde la nómina de enero de 2020 (inclusive).

La distribución de este incremento se realizará según la siguiente fórmula:

1) La cantidad resultante de la aplicación del 1,8% al Salario Bruto de la categoría profesional de Limpiador/a de 2019, se dividirá en partes iguales integrándose en las dos gratificaciones de marzo y septiembre de 2020, para todas las categorías profesionales y trabajadores/as.

2) El resto del incremento se dividirá entre 14 y se distribuirá en cantidades iguales en las 12 nóminas mensuales y en las 2 pagas extraordinarias de junio y diciembre de cada trabajador/a, incluyéndose este incremento en el Complemento de Convenio.

Se acuerda una Cláusula de Revisión Salarial consistente en que si el IPC nacional supera el 1,8% para el año 2020, los salarios de todos/as los/as trabajadores/as se incrementarán en el mismo porcentaje, y utilizando la misma fórmula descrita en el párrafo anterior, hasta un tope del 2%. Los atrasos salariales que se generen por esta desviación al alza del IPC se abonarán por parte de la Empresa antes del 28 de febrero de 2021.

CAPÍTULO 6º. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 29º. SALUD LABORAL

A) Se crea el Comité de Seguridad y Salud en las condiciones y con las funciones siguientes:

1. Composición: Cuatro miembros designados por la representación empresarial y cuatro miembros designados por el Comité de Empresa. Todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud poseen voz y voto.

2. Reuniones: El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos cada tres meses, en horas de trabajo, para el estudio y elaboración de medidas de sus competencias.

3. Funciones:

a) Disponer de toda la información precisa en la materia, incluida las resultantes de inspecciones y estudios.

b) Participación en la discusión y control de aplicación de los programas anuales de Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo.

c) Proponer que se adopten medidas especiales de vigilancia para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud o para la integridad física o psíquica del trabajador/a.

d) Proponer la adopción de medidas que garanticen la Seguridad y Salud en el Trabajo.

e) Empresa y trabajador/a habrán de cumplir los acuerdos adoptados por el Comité de Seguridad y Salud en materias de su competencia.

4. Normas Complementarias: En lo no dispuesto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa laboral vigente a este respecto.

B) La Empresa se compromete a presentar al Comité de Seguridad y Salud, en un plazo de un año a partir de la firma del presente Convenio, un mapa de riesgos de puesto de trabajo que contenga, como mínimo, el análisis de:

- El microclima
- Contaminantes físicos, químicos, biológicos
- Sobrecargas físicas
- Sobrecargas psíquicas
- Tecnología y Seguridad

C) El Servicio de Prevención, ya sea Propio o Ajeno, confeccionará los planes de evacuación y protección frente a eventualidades. De los mismos se dará traslado al Comité de Seguridad y Salud.

D) La Empresa garantizará el derecho del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y del propio trabajador/a a la información sobre los riesgos en el puesto de trabajo, así como a las medidas preventivas que se adoptan para evitar los mismos, según se establece en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

E) Acción Preventiva/ Examen Salud-Enfermedad:

La Empresa garantizará a todos/as los/as trabajadores/as a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ajustándose a los riesgos concretos de cada puesto de trabajo y siguiendo los correspondientes protocolos sanitarios.

La Empresa queda obligada a realizar revisiones médicas anuales y gratuitas para todos/ as los/ as trabajadores/ as a los que afecta el presente Convenio. La revisión médica contendrá como mínimo:

- Análisis General de sangre y orina
- Electrocardiograma
- Exploraciones específicas por grupos de riesgos
- Citología, vacunas anti-hepatitis-B y antigripales

Estas pruebas serán de carácter voluntario por parte de los/as trabajadores/as de la Empresa, a excepción de los/las trabajadores/as que integran los departamentos de riesgo de mantenimiento y radiología, cuyas pruebas tendrán carácter obligatorio.

El resultado de dicha revisión se conservará en el expediente personal de cada trabajador/ a al tiempo que se le entregará copias de las pruebas a los interesados/ as. La empresa se responsabiliza de garantizar la confidencialidad de los resultados obtenidos en las pruebas citadas anteriormente.

La empresa se reserva el derecho a efectuar examen médico de aptitud a todo nuevo trabajador/a contratado o que se reintegre de una excedencia.

F) La Empresa garantizará a todos los/as trabajadores/as cinco horas al año de formación teórica-práctica en materia de Salud Laboral, relacionada con cada puesto de trabajo, que sea suficiente y adecuada, según los términos dispuestos en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

G) Será requisito para la implantación de nuevas tecnologías en la Empresa, cuando puedan tener algún tipo de relación con la salud de los trabajadores consultar con el Comité de Seguridad y Salud laboral.

H) Los cuatro trabajadores nombrados por el Comité de Empresa e integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo dispondrán de un total de 960 horas anuales de crédito horario retribuido, legalmente establecidas, para el desempeño de su actividad, pudiendo acumularse o cederse a uno o varios de sus miembros, sin más límite que el citado tope de horas anual conjunto.

I) El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

J) No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30º. UNIFORMIDAD

La Empresa facilitará a todo el personal los uniformes y calzado necesarios para el desempeño digno de su trabajo y según necesidad.

El trabajador/a tendrá el deber de cuidar y conservar el uniforme y el calzado debidamente, debiendo devolverlo cuando finalice su relación laboral con la Empresa.

Asimismo, y en caso de suspensión del contrato, será potestad de la Empresa, el solicitar al trabajador/a que haga entrega del uniforme/s y calzado que le hayan sido entregados en su día.

El/la trabajador/a estará obligado a llevar el uniforme correctamente, esto es, sin accesorios añadidos, como pañuelos o cualquier otro complemento que desvirtúe la sobriedad del uniforme, así como el pelo debidamente recogido.

CAPÍTULO 7º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 31º. FALTAS

A efectos laborales, se entiende por falta toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuesto por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Las faltas en que puedan estar incurso el personal se clasificarán en:

1. Leve
2. Grave.
3. Muy grave.

La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente.

1) Faltas Leves.

1. Las faltas repetidas de puntualidad superiores a 5 minutos e inferiores a 10 minutos sin causa justificada, que no causen perjuicio irreparable.

2. No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el servicio.

4. La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

5. La ausencia momentánea del trabajo durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no ocasione perjuicio irreparable.

2) Faltas Graves.

1. La reiteración en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción o amonestación por ese motivo.

2. La falta de un día de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio.

4. Las discusiones violentas durante el trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

7. La embriaguez o toxicomanía siempre que no sea habitual y que repercuta negativamente en el trabajo, se clasificará como falta muy grave.

8. Las de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no se motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

9. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral o por razón de sexo en el trabajo, por parte de compañeros/as o superiores tendrán la consideración de falta grave, o según los hechos y circunstancias que concurren podrán tener la consideración de falta muy grave.

3) Faltas Muy Graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del paciente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. Los malos tratos de palabra u obra y/o el abuso de autoridad.

4. La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 32º. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrá imponer la Empresa, según la gravedad y circunstancias de faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves: amonestación verbal o por escrito. Suspensión de Empleo y Sueldo hasta tres días.
- b) Faltas graves: amonestación por escrito. Suspensión de Empleo y Sueldo de cuatro días a un mes.
- c) Faltas muy graves: amonestación por escrito. Suspensión de Empleo y Sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un Departamento o Servicio a otro por un período de tres meses a un año. Despido.
- d) Excepcionalmente y por consideraciones muy especiales, las faltas muy graves, previo informe favorable del Comité de Empresa y por tanto con su acuerdo, con el fin de evitar el despido del trabajador/a, podrán ser sancionadas hasta con seis meses de Suspensión de Empleo y Sueldo.

Artículo 33. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, que puedan conllevar la sanción por despido disciplinario, siempre que la naturaleza y circunstancias de los hechos lo permitan y no se agoten los plazos legales de prescripción, será preceptiva la instrucción de expediente sumario ante el trabajador afectado.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición de los hechos supuestamente constitutivos de falta, quedando la Empresa obligada a informar al interesado en el mismo pliego de cargos que, en caso de que el trabajador así lo solicite en el mismo acto de entrega del pliego, la Empresa dará traslado del expediente al Comité de Empresa.

En el caso de que el/la interesado/a solicite que tales circunstancias se pongan en conocimiento de la representación legal de los/as trabajadores/as, se dará traslado del expediente al Comité de Empresa para que, por ambas partes y por separado, en el plazo de siete días naturales después de su recepción por escrito, puedan realizar las alegaciones que estimen pertinentes a la Dirección de la empresa.

El/la trabajador/a dispondrá de un plazo de siete días naturales, para que pueda realizar las alegaciones que estime pertinentes a la Dirección de la empresa.

Transcurrido dicho plazo y aunque el/la trabajador/a, el Comité de Empresa o ambos no hayan hecho uso del derecho a formular alegaciones, se procederá a concluir el expediente imponiéndose, si procediera, al trabajador/a la sanción que se considere oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta.

En el caso de que el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y a la empresa le constara, en los supuestos de faltas graves o muy graves, sanciones o despidos se comunicarán los hechos con antelación y se dará audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

La imposición de cualquier sanción por faltas graves y muy graves se comunicará al Comité de Empresa en el mismo día que al trabajador.

Artículo 34º. PRESCRIPCIÓN

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá después de que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, según se recoge en los siguientes plazos:

1. Para las faltas leves, a los siete días.
2. Para las faltas graves, a los veinte días.

3. Para las muy graves a los sesenta días.

Artículo 35°. COMUNICACIÓN Y REVISIÓN

La sanción de cualquier tipo de falta, salvo que sólo conlleve una amonestación verbal requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante el Juzgado de lo Social.

Artículo 36°. PLAZOS DE IMPOSICIÓN

Las sanciones que se impongan por faltas leves se cumplirán cuando señale la Empresa, pero dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a su imposición.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de noventa días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando haya transcurrido quince días hábiles, desde la fecha de notificación del acuerdo, sin que el sancionado lo haya impugnado ante la jurisdicción social.

Artículo 37°. CANCELACIÓN

Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, en las siguientes medidas:

- 1) Las leves, a los tres meses de su imposición.
- 2) Las graves al año.
- 3) Las muy graves, a los dos años excepto la de despido.

CAPÍTULO 8°. ACCIÓN SOCIAL Y MEJORAS SOCIALES.

Artículo 38°. REGULACIÓN DE AUSENCIAS, INASISTENCIAS LABORALES, IT

1. Ausencia/s justificada/s:

1.1) Ausencia/s justificada/s por consulta médica:

- El trabajador/a podrá ausentarse del puesto de trabajo por esta causa un máximo de 8 horas al mes, contabilizándose estas horas por meses naturales.

- Esta/s ausencia/s deberá/n comunicarse lo antes posible al/ a la jefe/a inmediato/a de su Departamento o Servicio y justificarse. En ningún caso se podrá ausentar el/la trabajador/a durante toda la jornada diaria por esta causa.

1.2) Ausencia/s justificada/s por otras causas personales debidamente acreditadas:

- Se necesitará para esto la conformidad de su jefe/a inmediato/a, especificando el motivo de la/s ausencia/s.

- Esta/s ausencia/s deberá/n justificarse y en ningún caso se podrá ausentar el/la trabajador/a durante toda la jornada diaria por esta causa.

• Por las horas que excedan de lo autorizado, se producirá el descuento de los haberes correspondientes a éstas y la parte proporcional de pagas extras. El/la trabajador/a bajo la autorización de su jefe/a inmediato/a podrá recuperar estas horas que excedan, en cuyo caso no se producirá descuento alguno.

2. Ausencia/s no justificada/s.

• En todas las ausencias no justificadas por parte del/ de la trabajador/a o no autorizadas previamente su jefe/a inmediato/a, se practicará el descuento de haberes correspondientes de la/s hora/s dejada/s de trabajar, y se podrá aplicar el régimen disciplinario correspondiente.

• Las ausencias no justificadas no son recuperables.

3. Inasistencia al trabajo por enfermedad del/de la trabajador/a.

3.1) Sin parte de baja médica hasta 1 día:

• Se deberá comunicar esta circunstancia lo antes posible al/ a la jefe/a inmediato/a de su Departamento o Servicio, y justificarse con parte expedido por el/la médico/a del Servicio Canario de Salud, ante el Departamento de Recursos Humanos cuando se produzca la reincorporación, que deberá realizarse según el turno establecido y en el día laborable siguiente al día de la inasistencia, con un máximo de 8 horas al mes, contabilizándose estas horas por meses naturales.

• Esta/s inasistencia/s no conllevará/n descuento alguno en los haberes correspondientes de las horas dejadas de trabajar.

3.2) Con parte de baja médica:

• Se deberá comunicar la baja médica emitida por el/la médico/a del Servicio Canario de Salud o de la Mutua colaboradora con la Seguridad Social, lo antes posible al/ a la jefe/a inmediato de su Departamento o Servicio, y justificarse ante este/a haciendo llegar el correspondiente parte médico de baja o parte de confirmación de la baja, en el plazo de 3 días desde su recepción, desde que se lo entrega su médico/a.

• El/la trabajador/a comunicará al/ a la jefe/a inmediato/a de su Departamento o Servicio su situación de alta médica en el momento que la conozca o reciba su parte de alta médica, que deberá entregar dentro de las 24 horas siguientes a su recepción, con el fin de evitar sustituciones innecesarias.

4. Regulación y compensación en las retribuciones por IT y en caso de Hospitalización.

• La Empresa garantizará la compensación económica hasta cubrir el 100% del importe del total devengado de la nómina habitual y pagas extras correspondientes, exceptuando la compensación de los complementos variables, como nocturnidad, complemento festivo (que se abonará la parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado), siempre y cuando no exista informe desfavorable y motivado para realizar esta compensación de su Jefe Inmediato, en los siguientes procesos:

1) En el caso de la 1ª. Baja médica por Enfermedad Común dentro del año natural, o bien por Accidente no Laboral, o por los días de Hospitalización en el caso de una intervención prescrita, se cubrirá en todos ellos el 100% en los primeros 21 días de la baja, exceptuando la compensación de los complementos variables, como nocturnidad y complemento por festivos, que solo se abonarán en la parte proporcional al tiempo que se haya efectivamente trabajado.

2) En el caso de Accidente de Trabajo se cubrirá el 100% en toda la duración de la baja.

3) En el caso de Enfermedad Profesional se cubrirá el 100% en toda la duración de la baja.

• A partir de la 2ª. Baja médica por Enfermedad Común o bien por Accidente no Laboral o por días de Hospitalización en el caso de una intervención prescrita, siempre dentro del año natural, se procederá en

estos casos al descuento de haberes correspondientes a las horas dejadas de trabajar, en conformidad con lo legalmente establecido.

- La Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa de los/as Trabajadores/as compensados/as y no compensados/as al 100%.

Artículo 39º. PÓLIZA DE SEGURO

Se establece un seguro de riesgo para todos/as los/las trabajadores/as de esta Empresa con las siguientes garantías.

1. Pago de 6.010,12 euros inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado/a, cualquiera que sea la causa del mismo.

2. Pago de 6.010,12 euros si el asegurado/a sufre una invalidez absoluta y permanente, cualquiera que sea la causa.

Artículo 40º. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

A) El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

B) Igualdad de oportunidades. Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

C) Igualdad de retribuciones. Las retribuciones fijadas en el presente Convenio responden al principio de 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 extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, BOE 161, de 6 de julio de 2002).

D) La Empresa, atendiendo a la normativa legal vigente se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptará todas las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se negociarán y acordarán con los representantes legales de los trabajadores, en la forma que se determine por la legislación laboral.

Artículo 41º. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN LA JORNADA PARTIDA

La Empresa con el ánimo de respetar la conciliación de la vida laboral y la familiar de sus trabajadores/as, se compromete a utilizar la jornada partida diaria en aquellos casos necesariamente justificados, ajustándose siempre a las franjas horarias de mayor actividad, solo en los casos que no sea posible otra alternativa.

En la medida de las posibilidades organizativas de la Empresa, ésta intentará que los/as trabajadores/as que tengan jornada partida, se concentre esta de lunes a viernes, con libranzas sábados y domingos, con el fin de una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo. 42º. COMPROMISO CON LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

La Empresa se compromete al finalizar el año de vigencia del Convenio Colectivo a que al menos el 75% de la totalidad de la plantilla o conjunto de los trabajadores/as empleados/as en la misma tenga un contrato indefinido, a excepción de las contrataciones por interinidad para evitar que no se compute dos veces el mismo puesto de trabajo.

Con el fin de verificar su cumplimiento, la Empresa entregará al Comité de Empresa el Escalafón previsto en el artículo 15 del Convenio en los meses de enero y de julio.

Artículo 43º. DESCUENTO PARA TODOS/AS LOS/AS TRABAJADORES/AS

La Empresa practicará descuento a todos/as los/as trabajadores/as de aproximadamente el 50% del precio vigente en el plan de tarifas de privados sobre las consultas, pruebas complementarias (incluido radiodiagnóstico), tratamientos estéticos y/o dermocosmética no quirúrgica y hospitalización, en todos los casos queda excluido de este descuento: el material y medicación, pruebas de laboratorio y rehabilitación (en la que se aplican tarifas especial de ICOT a empleados/as).

Este descuento, en lo concretado anteriormente, pero en un porcentaje del 30% sobre las tarifas citadas, se hará extensible a familiares de primer grado (padre/madre, hijo/hija) y cónyuge o pareja de cada trabajador/a.

Los descuentos descritos en este artículo se regirán por lo establecido por el denominado como “Plan Tarifa Hospital Parque para sus Trabajadores/as”, este Plan será consensuado y firmado entre la Empresa y el Comité de Empresa y no se incluirá expresamente en el texto del Convenio Colectivo sino como Pacto de Empresa con la misma obligación de su cumplimiento, acordando las partes, además, la manera en que sea más efectiva su difusión para el conocimiento del mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

Artículo 44º. FLEXIBILIDAD DE HORARIO Y CONCILIACIÓN PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Con el objetivo de introducir mejoras en la conciliación personal, laboral y familiar de los/as trabajadores/as, se establece la flexibilidad de una hora en el horario de entrada y salida de los/as

trabajadores/as, en principio solo en aquellas áreas que no existe una relación directa ni indirecta con la atención del usuario.

Artículo 45°. VACACIONES Y FESTIVOS QUE COINCIDAN CON I.T.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa o que ya tenga establecido/a un/a trabajador/a, o el periodo de disfrute de los festivos (14 anuales), coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones o el periodo de disfrute de festivos coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de seis meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 46°. GARANTÍAS EN EL SALARIO PARA EVITAR LA PRECARIEDAD Y FOMENTAR EL TRABAJO DECENTE.

La Empresa se compromete en los casos de utilización de Contratos de Formación y Aprendizaje, así como en los Contratos en Prácticas, formulados tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores, que, durante la totalidad de su vigencia, se mantendrá una retribución de al menos el 80% del salario fijado en Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, mejorando de esta manera lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso del empleo de Becarios/as con Becas Formativas de Inserción Laboral de Titulados/as, quedando excluidos de este concepto las prácticas formativas de los/as alumnos/as de formación profesional u otros certificados profesionales regulados a través del R.D. 1529/2012 de 8 de noviembre, la Empresa se compromete a limitar el número de becarios/as y que en ningún caso estos/as sobrepasen el tope del 6% sobre el total de trabajadores/as, además, se comprometerá a estudiar con el Comité de empresa, fórmulas para activar una compensación económica que mejore su situación actual.

Artículo 47°. GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

Todos/as los/as trabajadores/as que se jubilen de manera definitiva en la empresa percibirán como gratificación especial, en función de los años trabajados en la misma, y con independencia de su liquidación - finiquito, las siguientes cantidades:

- 1) Con 15 años de antigüedad →1.500 €
- 2) Por cada año que supere los 15 años de antigüedad y hasta los 25 años de antigüedad →1.500 €+ 150 €por cada año trabajado.
- 3) Con 25 años o más de antigüedad →3.000 €

CAPÍTULO 9°. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 48°. DERECHOS DE INFORMACIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA

La Clínica Parque, S.A. para poder llevar a cabo la decisión de introducir los servicios de una “contrata”, es decir, para la contratación de otra empresa para que realice obras o servicios determinados, en centros de

trabajo o unidades productivas de la Clínica Parque, S.A., y que afecten a las condiciones laborales de sus trabajadores, e independientemente del número de afectados, deberá:

1) Entregar al Comité de Empresa con carácter previo a los inicios de la citada obra o servicio, un informe detallando el proyecto a llevar a cabo.

2) A continuación, el Comité de Empresa responderá con otro informe, en el plazo de diez días, para dar su opinión, elevando las consideraciones oportunas.

La Empresa tendrá muy en cuenta el informe del Comité de Empresa, antes de tomar una decisión definitiva.

Además, de acuerdo con lo señalado en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 de esta Ley, cuando la Empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

1. Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la Empresa contratista o subcontratista.

2. Objeto y duración de la contrata

3. Lugar de ejecución de la contrata

4. En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

5. Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 49º. CRÉDITO HORARIO

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, tal y como se establece legalmente. Siendo el número de horas sindicales anuales retribuidas el resultado del cálculo al aplicar la fórmula:

$$\text{Nº de miembros del Comité de Empresa} \times 20 \text{ horas} \times 12 \text{ meses}$$

En consecuencia, en el caso en que el Comité de Empresa estuviera formado por cinco miembros dispondrán de 1200 horas sindicales anuales en total conjunto y en el caso en el que el Comité de Empresa esté formado por nueve miembros, el crédito de horas sindicales ascendería a un total de 2160 horas sindicales anuales, de crédito de horas retribuidas en total conjunto.

El crédito de horas podrá acumularse, por cesión voluntaria de cada representante de parte o la totalidad de sus horas, en uno o en varios de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar relevado del trabajo ordinario, sin perjuicio de su remuneración, tal y como está previsto legalmente.

Deberá notificarse a la Empresa previamente, a través de sus representantes, la persona o personas en que se acumulan dichas horas, así como a cuenta de quien o quienes se realiza la acumulación y el periodo de tiempo por el que se efectúa el mismo.

CAPÍTULO 10º. OTRAS DISPOSICIONES.

Disposición Transitoria Primera

Excepcionalmente, y solo para la vigencia inicial de este Convenio (1 de enero 2019 a 31 de diciembre de 2020), se establece que, en el caso de que la Empresa recurra a un Expediente de Regulación de Empleo (artículo 51 del ET), la indemnización, en caso de extinción de los contratos para los trabajadores afectados por el mismo, será de 30 días de salario por año de vinculación laboral con la Empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 18 mensualidades.

Así mismo y de manera excepcional, durante la vigencia del Convenio (1 enero 2019 a 31 diciembre 2020), en el caso de extinción del Contrato por causas objetivas (Art. 52.c del ET), la indemnización será de 30 días de salario por año de vinculación laboral con la Empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 18 mensualidades.

Una vez expirada la duración inicial del Convenio y a partir del 1 de enero de 2021, este acuerdo perderá toda su vigencia.

Disposición Final.

La Tabla Salarial adjunta a este Convenio Colectivo es la correspondiente al año 2019, quedando para el mismo año a lo establecido en este Convenio Colectivo.

CATEGORÍAS PROFESIONALES	S. BASE	P. TRANS.	C. CONV	G.EXT.	P.EXT.	B./MES	B./AÑO
G.A. PERSONAL SANITARIO							
* TITULADOS SUPERIORES	*****	*****		*****	*****	*****	*****
MÉDICO/A	517,95	120,46	506,85	1.240,30	2.049,58	1.145,25	17.032,90
ANALISTA DE LABORATORIO	517,95	120,46	452,57	1.240,30	1.941,04	1.090,98	16.273,09
FARMACEÚTICO/A	517,95	120,46	452,57	1.240,30	1.941,04	1.090,98	16.273,09
* TITULADOS GRADO MEDIO	*****	*****		*****	*****	*****	*****
D.U.E.	517,95	120,46	272,74	1.240,30	1.581,38	911,15	13.755,46
FISIOTERAPEUTA	517,95	120,46	272,74	1.240,30	1.581,38	911,15	13.755,46
TRABAJADOR/A SOCIAL	517,95	120,46	191,97	1.240,30	1.419,84	830,38	12.624,68
* OTROS TITULADOS/NO TITULADOS	*****	*****		*****	*****	*****	*****
AUXILIAR DE CLÍNICA/ENFERMERÍA	517,95	120,46	191,97	1.240,30	1.419,84	830,38	12.624,69
TÉCNICO DE RADIODIAGNÓSTICO	517,95	120,46	191,97	1.240,30	1.419,84	830,38	12.624,68
TÉCNICO DE LABORATORIO	517,95	120,46	191,97	1.240,30	1.419,84	830,38	12.624,68
TÉCNICO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA	517,95	120,46	191,97	1.240,30	1.419,84	830,38	12.624,68
G.B. PERSONAL NO SANITARIO							
* TITULADOS SUPERIORES	*****	*****		*****	*****	*****	*****
LICENCIADO/A	517,95	120,46	486,48	1.240,30	2.008,84	1.124,88	16.747,73

INGENIERO/A	517,95	120,46	486,48	1.240,30	2.008,84	1.124,88	16.747,73
* TITULADOS DE GRADO MEDIO	*****	*****		*****	*****	*****	*****
DIPLOMADO/A	517,95	120,46	195,37	1.240,30	1.426,63	833,77	12.672,23
* OTROS TITULADOS/ NO TITULADOS	*****	*****		*****	*****	*****	*****
JEFE/A DE SECCIÓN	517,95	120,46	486,48	1.240,30	2.008,84	1.124,88	16.747,73
COORDINADOR/A DE INFORMÁTICA	517,95	62,50	152,71	1.240,30	1.341,31	733,16	11.379,49
OFICIAL ADMINISTRATIVO	517,95	120,46	195,37	1.240,30	1.426,63	833,77	12.672,23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	517,95	62,50	152,71	1.240,30	1.341,31	733,16	11.379,49
TÉCNICO	517,95	120,46	191,97	1.240,30	1.419,84	830,38	12.624,68
G.C. PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES							
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	517,95	120,46	276,84	1.240,30	1.589,56	915,24	13.812,76
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	517,95	62,50	152,73	1.240,30	1.341,34	733,17	16.800,00
COCINERO/A	517,95	62,50	245,19	1.240,30	1.526,27	825,64	12.674,22
AYUDANTE DE COCINA	517,95	62,50	150,13	1.240,30	1.336,16	730,58	11.343,42
LIMPIADOR/A	517,95	62,50	151,00	1.240,30	1.337,89	731,44	11.355,51

RETRIBUCIONES VARIABLES

COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

SE ABONARÁ 9€POR NOCHE DE TRABAJO EFECTIVO.

PLUS DE PELIGROSIDAD

PARA LOS SERVICIOS DE RADIOLOGÍA, LABORATORIO, UCE Y QUIRÓFANO SE ESTABLECE UN PLUS DE PELIGROSIDAD CUYO IMPORTE ES DE UN 15% DEL SALARIO BASE.

COMPLEMENTO POR FESTIVOS

SE ABONARÁ 100 €EN CADA FESTIVO LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE Y 5 DE ENERO.

OTRAS RETRIBUCIONES

COMPLEMENTO DE CONVENIO

ESTE COMPLEMENTO INCLUIRÁ LAS ANTIGUAS CUANTÍAS DE PLUS CONVENIO Y COMPLEMENTO DE RESIDENCIA, QUE DESAPARECEN COMO CONCEPTO SALARIAL.

COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD

ESTE COMPLEMENTO INCLUIRÁ LAS ANTIGUAS CUANTÍAS DEL COMPLEMENTO INCENTIVO Y ACTIVIDAD, QUE DESAPARECEN COMO CONCEPTO SALARIAL.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

SE PERCIBIRÁN EN LOS MESES DE MARZO Y SEPTIEMBRE: EL IMPORTE DE LAS MISMAS ES DE 620,15€CADA UNA.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

SE PERCIBIRAN EN LOS MESES DE JUNIO Y DICIEMBRE: CADA PAGA ES IGUAL AL SALARIO BRUTO MENSUAL QUE INCLUYE SALARIO BASE, C. DE CONVENIO Y C. AD PERSONAM.

EN LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS, B/ MES Y B./AÑO, REFLEJADAS EN ESTA TABLA, NO ESTA INCLUIDO EL C.AD PERSONAM