Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria
08 ENE. 2024
ENTRADA
N.º NC-0001

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN, DE LA COMUNIDAD DE CANTABRIA AÑO 2023

CAPÍTULO I

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

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

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

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

Art. 4º. Ámbito temporal.- El ámbito temporal del presente Convenio es el comprendido entre el **1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre del año 2023.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<u>En representación de las Centrales Sindicales</u>:

D. Carlos Ateca, en representación de CC.OO.

D. Julio Bárcena Ruiz, en representación de UGT

CCOO

RUD

En representación de HOSPRICAN:

Dña. Eva Salmón

D. Carlos V Pajares

Se designa como Secretario y domicilio de la Comisión Paritaria a D. Carlos V. Pajares García, Centro Hospitalario "Padre Menni" en Avda. de Cantabria nº 52., 39012 SANTANDER.

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

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

CAPÍTULO II

Clasificación Profesional

Art. 9º. Clasificación profesional – Grupos profesionales

La clasificación del personal por grupos profesionales, categorías y niveles retributivos que se establecen en el Anexo 1 del presente Convenio Colectivo será meramente enunciativa. No supondrá la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades y el volumen del centro no lo requieren.

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

Art. 11º. Modalidades de contratación.-

El personal podrá ser contratado con carácter temporal o fijo acudiendo a las distintas modalidades de contratación existentes, respetándose la normativa legal y reglamentaria vigente en cada momento a la que este convenio colectivo se remite expresamente.

El personal no contratado como fijo tendrá los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

CAPÍTULO III

Contrataciones y ceses

Art. 12º. Ingresos.-

El ingreso del personal tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y el titular de la empresa conforme a los distintos tipos de contratos temporales e indefinidos que se encuentren vigentes en cada momento, respetándose la normativa legal y reglamentaria vigente.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de 12 meses, respetándose en todo caso la normativa legal y reglamentaria vigente

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

Niveles 1 y 2: 6 meses.

Niveles 3 y 4: 3 meses.

Nivel 5: 2 meses.

Nivel 6: 45 días.

Nivel 7: 15 días.

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones:

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

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

El pago de las retribuciones se realizará por meses vencidos.

Art. 16º. Retribuciones Salariales para el año 2023.- Para el año 2023, las tablas salariales vigentes para el año 2022 se incrementarán en un 3%, con efectos al 1 de enero de 2023 y cuyos conceptos y cuantías se detallan en el Anexo 2-1 y 2-2 del presente convenio.

Una vez publicado el presente convenio colectivo, se abonarán los atrasos a las personas trabajadoras el citado incremento pactado. En caso de haberse abonado con anterioridad, cantidades a cuenta de la subida de convenio, se descontarán de aquellos atrasos.

Las retribuciones detalladas en el Anexo 2 serán el mínimo salarial y ello sin perjuicio del derecho de cualquiera de las empresas para establecer mejoras sobre las cantidades pactadas, dentro del ámbito exclusivo de su empresa y para su personal, en función de su situación interna.

Art. 17º. Antigüedad.- El personal tendrá derecho a un plus de antigüedad por cada período de tres años de servicios prestados a la empresa, con un máximo de 10 trienios. El importe de cada trienio, cuya cuantía consta en el Anexo 2-2, se hará efectivo en la nómina del mes de su vencimiento.

Sin embargo, para el cómputo de los trienios, no se computarán los servicios prestados durante los años 2.013 y 2.014, período en que su devengo quedó congelado, según consta en el anterior convenio suscrito para los años 2.012 a 2.014 (BOC. 6/02/2014).

Art. 18º. Plus de puesto de trabajo.- En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los Niveles 3, 5 y 6 del presente Convenio, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis y Unidades de Cuidados Intensivos, Diálisis y Unidades de Infecciosos.

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

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada, con un horario superior a la media jornada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el

plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador efectivamente desempeñe la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

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

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

Art. 20º. Plus Festivos Especiales.- Todo el personal que preste sus servicios profesionales en las noches del 24 y 31 de diciembre de cada año, y en los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá en concepto de plus festivos especiales el importe de 50 € por día o por noche trabajada, respectivamente, siendo este importe el vigente para el año de vigencia del convenio colectivo y no siéndole de aplicación el porcentaje de subida pactado en el art. 16.

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

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

Art. 22º.- Horas Extraordinarias.- Las horas extraordinarias anuales no podrán exceder del número que establece el Estatuto de los Trabajadores (ochenta horas), y la compensación para el trabajador será el 150% del valor de la hora ordinaria, o su equivalente en tiempo de descanso, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

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

Art. 23º. Pagas Extraordinarias.- Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe del salario base convenio más antigüedad, que se abonarán al trabajador en los meses de Junio, junto con la nómina del mes, y Diciembre antes del día 20 de dicho mes, cuyos devengos corresponde al primero y segundo semestres de cada año natural, respectivamente. El pago de estas pagas extraordinarias se podrá prorratear en los 12 meses ordinarios del año previo acuerdo entre la empresa y los representantes del personal. El importe de las pagas extraordinarias tendrá el mismo tratamiento que las retribuciones salariales y antigüedad establecidos en los art 16 y 17 de este convenio.

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

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

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

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

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

Contra el acuerdo, o falta del mismo, de la Comisión Paritaria, se someterá la decisión a la mediación, o por acuerdo entre las partes al arbitraje, del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA). De no alcanzarse acuerdo en esta instancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo de Relaciones Laborales, dependiente de

la Dirección General de Trabajo de Cantabria.

CAPÍTULO V

Jornada, vacaciones y descansos

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

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

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

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

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

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

Art. 27º. Días por asuntos propios.- Todo el personal, con independencia del tipo de contrato que haya suscrito con la empresa y que tenga una antigüedad superior a un año, tendrá derecho a disfrutar para asuntos propios cinco días en el año 2023.

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

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

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

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

A) Diecisiete días naturales, en caso de matrimonio. Un día coincidente con la fecha de la celebración del matrimonio para parientes del contrayente hasta primer grado.

B.1) Tres días naturales por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Siempre que el personal necesite hacer un desplazamiento, a tal efecto, fuera de la provincia o de la comunidad autónoma uniprovincial, salvo que la distancia fuese inferior a 50 kilómetros, o por causa realmente justificada, el plazo se verá ampliado a 2 días adicionales. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

En el mismo sentido, cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los 5 días de permiso se verán incrementados, previa solicitud del trabajador, en otros 5 días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado.

.B.2) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica

sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El computo de los permisos A, B.1 y B.2 se iniciaran el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en un día festivo o de descanso semanal para el trabajador/a

En estos supuestos, el disfrute de estos permisos podrá iniciarse durante el periodo en que se mantenga la causa que justifique citado derecho, en días consecutivos, no alternos y manteniendo la naturaleza natural de los días de licencia señalados en cada apartado.

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

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

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

F) Permiso por asistencia a exámenes:

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

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

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

J) En relación al derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, se estará lo dispuesto en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo sustituya.

Art. 29º. Permisos sin retribución.- Todo el personal podrá solicitar hasta tres meses de permiso sin sueldo cada cuatro años, o un mes de permiso sin sueldo cada dos años.

Art. 30º. Permisos y licencias por conciliación de la vida familiar y laboral.-

Los trabajadores tienen derecho a los permisos y licencias establecidos en los supuestos que regula la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral Ley 39/1999, de 5 de noviembre, la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social y Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, respecto de los derechos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción y acogimiento y cuidado de familiares, según se dispone con carácter general en la legislación citada.

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

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

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

Art. 31º. Derecho de lactancia.-

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en dos fracciones.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

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

• Opción de ausencia: A una hora de ausencia que podrá dividir en dos fracciones de media hora por día laborable.

• Opción de reducción: A reducir su jornada en media hora por día laborable con la misma finalidad.

• Opción de reducción acumulada: Podrá igualmente optar por acumular el total de horas por permiso de lactancia disfrutándolo de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

• Opción de reducción acumulada por periodos: Podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo de la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de media hora por día laborable.

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

Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores para el disfrute de estos permisos retribuidos, deberán poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las

seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, los trabajadores serán repuestos en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

CAPÍTULO VI

Excedencias

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

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

CAPÍTULO VII

Derechos sindicales

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Mejoras Sociales

Art. 36º. Mejoras sociales.-

a) Complemento por baja en I.T. derivada de contingencias profesionales: El trabajador tendrá derecho durante el periodo de tiempo que dure la baja a completar sus prestaciones del Servicio Público de Salud (INSS o Mutuas de Accidentes) hasta el 100% de su retribución ordinaria con cargo a la empresa.

b) Complemento por baja de I.T. derivada de contingencias comunes, en caso de hospitalización que supere los 15 días: El trabajador tendrá derecho a percibir durante el tiempo de hospitalización el complemento de sus prestaciones hasta el 100% de su retribución ordinaria, con cargo a la empresa.

c) Complemento por baja de I.T. derivada de contingencias comunes sin hospitalización o con hospitalización que no supere los15 días: los trabajadores tendrán derecho, a partir del primer día de baja en I.T. por contingencias comunes, al 100% de su retribución, si en los 12 meses anteriores al hecho causante no hubiera tenido otra baja por enfermedad común.

Las presentes mejoras serán de aplicación, tanto al personal que haya prestado servicios como mínimo en la empresa 12 meses en los 14 meses inmediatos anteriores, como al personal que, no habiendo alcanzado tal período de prestación de servicios, estén hospitalizados más de 15 días.

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

Art. 37º. Jubilaciones, planes de empleo y de rejuvenecimiento de plantillas e incentivos a la jubilación anticipada y al cese voluntario de la relación laboral.-

Cada empresa del sector realizará su plan de mantenimiento de empleo interno que permita el rejuvenecimiento de plantillas y la posibilidad de negociar la jubilación ordinaria en los casos que proceda por cumplir los requisitos anteriormente mencionados.

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

Planes de rejuvenecimiento de plantillas.

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

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

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

Incentivos a la jubilación anticipada y al cese voluntario de la relación laboral.

Para aquellos trabajadores que, con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años, decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 61 años de edad y hasta los 64 años, percibirán una gratificación, con arreglo al siguiente baremo:

61 años	6 mensualidades de Salario Base
62 años	4 mensualidades de Salario Base
63 años	3 mensualidades de Salario Base
64 años	1 mensualidades de Salario Base

Sin perjuicio de la voluntad de los trabajadores a extinguir voluntariamente su relación laboral, la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada quedará condicionada al cumplimiento de lo exigido por la normativa legal vigente en cada momento y, entre ellos, a la edad mínima exigida para el reconocimiento de aquella jubilación anticipada.

CAPÍTULO IX

RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

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

Lo anterior supone:

a) Solicitar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.

b) Fomentar la mediación-conciliación del ORECLA como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales, y específicamente los señalados en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa legal vigente

c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial, y además para los casos establecidos en el art. 82.3 y 86.3 optar por el sistema de arbitraje voluntario.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

1) Coordinación de las iniciativas que se produzcan en las empresas incluidas en el ámbito del Convenio, con el fin de garantizar una mayor eficacia en la programación y evitar duplicidad de esfuerzos.

2) Conocimiento y utilización del apoyo y financiación que ofrezcan los programas previstos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Organismos análogos, incluidos los correspondientes al Fondo Social Europeo.

3) Las partes firmantes se remiten a los Acuerdos Nacionales de Formación Continua vigentes durante la duración del Convenio.

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

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

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

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

vigente.

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- Se mantendrán durante el año 2023 aquellas otras condiciones que, no reguladas en el articulado del convenio, tengan incorporadas los trabajadores en sus respectivos contratos de trabajo, entendido este último en sentido extenso.

ANEXO 1

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES

En aplicación de lo establecido en el art. 9 del presente Convenio Colectivo, se detallan las categorías profesionales, englobadas en los correspondientes Niveles salariales, que tendrán la consideración de Grupos profesionales, de talmanera que en Nivel 1 corresponde con el Grupo profesional 1 y, así, sucesivamente.

El listado de todas las categorías profesionales tiene un carácter eminentemente enunciativo, sin que sea preceptivo que en cada una de las empresas afectadas por el presente convenio, deban tener personal de todas y cada una de ellas.

NIVELES SALARIALES GRUPOS PROFESIONALES

CATEGORÍAS

NIVEL 1	Médico Especialista Farmacéutica Hospitalaria (Especialidad) Psicólogo PIR (Especialidad)
NIVEL 2	Licenciado en Medicina Licenciado/ Grado en Psicología Licenciado en Farmacia Licenciado en Teología Licenciado en Ciencias Económicas Licenciado en Derecho Licenciado en Ciencias del Trabajo Licenciado en Informática Licenciado en Ciencias de la Información

NIVEL 3 A	Grado/Diplomado Universitario en Enfermería Grado/Diplomado Universitario en Fisioterapia Grado/Diplomado Universitario en Trabajo Social Grado/Diplomado Universitario en Relaciones Laborales Grado en educación social Grado en Logopedia Grado en Farmacia Grado en Óptica y Optometría Grado en Podología Grado en Administración y Dirección de Empresas Grado en Economía Grado en Derecho Grado en Ingeniería Informática Grado en Ingeniería del Software Grado en Ingeniería de Computadores Diplomado Universitario en Educación Social Diplomado Universitario en Empresariales Diplomado en Informática
NIVEL 3 B	Encargado de Mantenimiento Encargado de Cocina Encargado de Limpieza
NIVEL 4	

NIVEL 5	Oficial Administrativo Oficial de Oficios Varios Técnico Superior en Documentación Sanitaria Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico Técnico Superior en Laboratorio de diagnóstico clínico Técnico Superior en Administración y Finanzas Técnico Superior en Dietética Técnico Superior en Radioterapia Técnico Superior en Anatomía Patológica Técnico Superior en Higiene Bucodental Técnico Superior en Salud Ambiental Técnico Superior en Animación Sociocultural Técnico Superior en Integración Social
NIVEL 6 A	Auxiliar Administrativo Secretaria Técnico Medio en Gestión Administrativa Técnico Medio en Sistemas Microinformáticos y Redes Técnico Medio en Jardinería Técnico Medio en cocina y gastronomía Técnico Medio en Cuidados Auxiliares de Enfermería Técnico Medio en Farmacia y Parafarmacia Técnico Medio en Emergencias Sanitarias Técnico Medio en Atención a Personas en Situación de Dependencia Técnico Medio en Mantenimiento Electromecánico
NIVEL 6 B	Celador Cuidador Recepcionista Telefonista Conserje
NIVEL 7	Ayudante de Oficios Varios Ayudante de Cocina y Servicios Domésticos Limpiadora Lavandera

ANEXO 2

ANEXO 2-1

Tabla Salarial Año 2023
(Incremento del 3% sobre las tablas de 2022)

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL 2023
NIVEL 1	1.964,11
NIVEL 2	1.807,61
NIVEL 3 A	1.555,28
NIVEL 3 B	1.555,28
NIVEL 4	1.337,29
NIVEL 5	1.232,24
NIVEL 6	1.182,52
NIVEL 7	1.102,23

ANEXO 2- 2

Tabla Antigüedad Año 2023 (Incremento del 3% sobre las tablas de 2022)

NIVELES	TRIENIO ANTIGUEDAD MENSUAL 2023
NIVEL 1	71,15
NIVEL 2	71,15
NIVEL 3 A	71,88
NIVEL 3 B	71,88
NIVEL 4	59,34
NIVEL 5	59,34
NIVEL 6	59,34
NIVEL 7	59,34