



## QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANATORIO MEDICO QUIRÚRGICO CRISTO REY, S.A.

### **Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa Sanatorio Médico Quirúrgico «Cristo Rey», S.A. y los trabajadores/as de la misma.

Afectará a todos los/las trabajadores/as, sea cual sea su categoría profesional, que en la actualidad o en el futuro, presten sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Sanatorio Médico Quirúrgico «Cristo Rey», S.A., sin más excepciones que las aquí establecidas o se deriven de precepto legal expreso.

### **Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma, con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, y tendrá una duración de cinco años, desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2012.

Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de 2008. El presente Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 1 de diciembre del 2012, salvo acuerdo expreso de ambas partes para que continúe su vigencia. La representación social se compromete a entregar el anteproyecto el 15 de diciembre dando inicio a las negociaciones antes del día 30 del mismo mes.

Será causa de revisión total o parcial del Convenio, la promulgación de una Ley, Reglamento o Disposición legal que variara sustancialmente algún artículo o artículos de este Convenio, sea de Derecho necesario y signifique el establecimiento de condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de cualquier ámbito, que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por la empresa S.M.Q. «Cristo Rey», S.A.

### **Artículo 3. Disposiciones generales.**

Los preceptos del presente Convenio señalan condiciones mínimas y por consiguiente no perjudicarán a las más beneficiosas que reglamentariamente o contractualmente hayan podido adquirirse.

No obstante, procederá el mecanismo de absorción y compensación en los términos establecidos en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para los conceptos específicamente determinados en el articulado de este



Convenio Colectivo.

Las condiciones de trabajo aquí pactadas forman un todo orgánico, indivisible en el conjunto de su texto, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

#### **Artículo 4. Comisión paritaria.**

Sin perjuicio de las competencias legales reconocidas a la Autoridad Laboral y al poder jurisdiccional, las partes signatarias del presente Convenio establecen una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia y en general para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará constituida por tres representantes de los trabajadores por parte social, y tres representantes de la empresa; tanto la parte social como la empresarial, podrán contar con el asesoramiento técnico necesario que tendrá voz pero no voto; también podrá participar una persona más como Secretario que levante acta de las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Para cualquier duda o discrepancia que surja en la interpretación del presente Convenio, las partes firmantes del mismo se obligan a someterse, con carácter previo a cualquier otra instancia, al dictamen de la Comisión Paritaria. La decisión que adopte será obligatoria, debiendo para ello estar presentes todos sus componentes y los acuerdos requerirán el voto favorable del 66% de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha Comisión.

La Comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, con carácter obligatorio.

Se fija como domicilio de la Comisión el del S.M.Q. «Cristo Rey», S.A. Paseo de la Estación, 40, C.P. 23008 de Jaén.

#### **Artículo 5. Clasificación según la función.**

Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostente cada uno. No obstante, se reconocen, a título enunciativo y no excluyente, los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo O. Personal Directivo.

Director Gerente.

Director Médico.

Jefe de Personal.

Grupo I. Personal Titulado Superior

Médico.

Farmacéutico/a.

Grupo II. Personal Titulado de Grado Medio.

D.U.E./ A.T.S.: Diplomado Universitario en Enfermería / Ayudante

Técnico Sanitario.

Grupo III. Personal Auxiliar Sanitario.

Auxiliar de Enfermería.

Auxiliar de Farmacia.

Grupo IV. Personal Administrativo.

Contable.

Oficial Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Responsable de Admisión y Atención al Paciente.

Telefonista.

Grupo V. Personal Subalterno.

Celador.

Limpiadora.

### **Artículo 6. Trabajos de Superior Categoría:**

Los trabajadores fijos que realicen funciones de categoría superior a la que les corresponda, con arreglo a la categoría profesional que tuvieran reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año, y ocho meses durante dos años, pueden reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe de los Delegados de Personal, podrán reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice,



mediante un complemento personal.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad del Sanatorio, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional. Los Delegados de Personal tendrán la información y velarán por que el tiempo sea el estrictamente necesario.

### **Artículo 7. Contratación.**

La empresa podrá hacer uso de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación, temporal o indefinida, incluyendo las transformaciones de contratos en indefinidos, sin que ello, en ningún caso, pueda suponer merma de los derechos del trabajador en cuanto a retribuciones, condiciones laborales y demás derechos reconocidos a la categoría profesional a la que sea adscrito.

Cuando se utilice la contratación para hacer frente a las circunstancias del mercado o acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, la duración de dichos contratos se adecuará a la normativa reguladora para el sector, conforme a lo establecido en el Convenio de Clínicas Privadas de la provincia de Jaén,

El Convenio de Clínicas Privadas de la provincia de Jaén solo será de aplicación en lo relativo a este punto concreto.

### **Artículo 8. Jornada y horario de trabajo.**

8.1. La jornada semanal de trabajo de todo el personal incluido en el presente Convenio será de 40 horas de promedio en cómputo anual. La Comisión Paritaria establecerá el mecanismo de cálculo de la jornada de todos los trabajadores.

#### 8.2. Turnos y horarios

Los turnos y horarios serán establecidos por la empresa, y expuestos mediante cuadrantes en los tabloneros de anuncios, para el conocimiento de los trabajadores, con una antelación mínima de un MES. En los mismos tendrá que quedar reflejado obligatoriamente tanto el turno y horario del trabajador como los días de descanso y festivos que le correspondan. Los trabajadores de la misma categoría profesional, servicio y cuadrante deberán rotar entre ellos mismos cada exposición de cuadrante, con el fin de que ningún trabajador se vea perjudicado o beneficiado en algún turno. Asimismo y a la vez que se hacen públicos los cuadrantes mensuales, se hará entrega de copia de los mismos a los Delegados de Personal.

Se establece el siguiente horario de inicio y final de cada turno:

- Turno de mañana, 7 horas: Desde las 08,00 hasta las 15,00 horas.
- Turno de tarde, 7 horas: Desde las 15,00 hasta las 22,00 horas.
- Turno de noche, 10 horas: Desde las 22,00 hasta las 08,00 horas.

Para la categoría de telefonista en sus variedades de «Admisión» y «Urgencias» se establecerán los siguientes horarios de inicio y final de jornada:

Admisión:

- De lunes a viernes:
  - Turno de mañana, 8 horas: Desde las 07,00 a las 15,00 horas.
  - Turno de tarde, 7 horas: Desde las 15,00 horas a las 22,00 horas.
- Sábados:
  - Turno de mañana, 7 horas: Desde las 08,00 a las 15,00 horas.

Urgencias:

- De Lunes a Domingo:
  - Turno de mañana, 8 horas: Desde las 7,00 horas a las 15,00 horas.
  - Turno de tarde, 8 horas: Desde las 15,00 horas a las 23,00 horas.
  - Turno de noche, 8 horas: Desde las 23,00 horas a las 7,00 horas.

Para el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se podrá establecer un turno de jornada partida mañana/ tarde de 8 horas, por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Se establece un descanso de 20 minutos durante el desarrollo de la jornada diaria que se computará como tiempo efectivo.

No se permitirá, bajo ningún concepto, la realización de Doble Turno. Sólo podrá efectuarse por causa de fuerza mayor y expresamente autorizado, por escrito, por el Jefe de Personal.

Cuando se produzca esta circunstancia y se prolongue la jornada laboral diaria con otra jornada completa, estas horas se compensarán preferentemente mediante jornadas de descanso dentro del mes siguiente a su realización, de la siguiente manera:



- Cuando se produzca prolongación de la jornada normal se compensará con dos días de descanso.
- Si la prolongación de la jornada conlleva la pérdida de día de descanso semanal se compensará con dos días de descanso, sin perjuicio de disfrutar otro día el descanso semanal perdido.
- Las horas de exceso de la jornada laboral diaria serán compensadas con días de descanso en la misma cuantía que el exceso trabajado.

Los trabajadores, voluntariamente, comunicándolo con 48 horas de antelación y con un motivo justificado, podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos, períodos de vacaciones y fines de semana. Para que los cambios sean efectivos habrán de contar con el visto bueno del Jefe de Personal y quedarán registrados con la rúbrica de las tres personas mencionadas en las «Hojas de cambio de turno» que existen al efecto. En caso de que el Jefe de Personal no acceda al cambio o no lo considere justificado, se dará traslado a los representantes de los trabajadores para su conocimiento y se convocará la Comisión Paritaria siempre que sea posible su constitución.

Los cambios de cuadrante que se produzcan por necesidades de servicio a instancias de la empresa, se deberán comunicar a los trabajadores afectados, si es posible, con 48 horas de antelación, por el responsable inmediato superior o en su defecto por el Jefe de Personal.

## **Artículo 9. Vacaciones, licencias y permisos.**

9.1. Vacaciones. Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales que se disfrutarán, preferentemente, entre los meses de Julio a Septiembre, salvo en los siguientes casos debidamente justificados:

- Cuidado de familiar por enfermedad grave o accidente, hasta primer grado de consanguinidad.
- Preparación y presentación de exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente.
- Matrimonio propio o de familiar hasta primer grado de consanguinidad.
- Realización de trámites de adopción.
- Traslado de domicilio habitual.
- Otros casos previamente acordados con los Representantes de los Trabajadores

El disfrute de estos días no incluye los ya concedidos en Convenio por estos





conceptos.

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional deberá solicitarlo de forma escrita mediante el formulario ya existente al Jefe de Personal, con una antelación suficiente, mínima de 15 días, salvo en el caso de cuidado de familiar por enfermedad grave o accidente, hasta primer grado de consanguinidad.

Junto a la solicitud, el trabajador deberá aportar la documentación pertinente que justifique su posible acogida a las excepciones expuestas.

La Empresa fijará los turnos de vacaciones y el número de personas de cada categoría y unidad que han de disfrutarlas, al objeto de que siempre queden cubiertas las necesidades del servicio.

Los Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa acordarán el disfrute de vacaciones de la plantilla, con la antelación suficiente que permita al trabajador conocer las fechas que les corresponderán con una antelación mínima de dos meses del comienzo del disfrute.

Los turnos de vacaciones se establecerán en forma rotatoria a fin de que no quede adscrito ningún período de tiempo a ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación.

Las ausencias por permisos retribuidos, descanso por maternidad y por I.T. son consideradas como de trabajo efectivo en orden al cómputo anual de las vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha señalada para el disfrute de las vacaciones anuales no hubiesen completado un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio en la misma, en relación de 2.5 días por mes trabajado, computándose por meses las fracciones inferiores a este periodo.

9.2. Libre disposición. Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, que lleven más de un año de trabajo, tendrán derecho a 6 días anuales de libre disposición. De llevar menos de un año de servicio a la empresa, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda.

El disfrute de estos días podrá realizarse durante todo el año, siempre que no perjudique a las necesidades del servicio. Estos días no podrán acumularse a los días de vacaciones anuales.

9.3. Licencias sin sueldo. El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar licencias sin sueldo por asuntos propios que en total no excederán de diez días al año y que se podrán disfrutar en dos periodos de 5 días cada uno.



9.4. Licencias con sueldo. El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho a las licencias retribuidas por el tiempo y motivos que a continuación se detallan:

- Nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días, ampliables a seis en caso de desplazamiento del trabajador fuera de la provincia, donde tiene el centro de trabajo.

• Consanguinidad:

- Primer grado: Mujer/marido, padres, hijos.

- Segundo grado: Hermanos, abuelos, nietos.

• Afinidad:

- Primer grado: Suegros.

- Segundo grado: Cuñados.

Por cambio de domicilio, tres días.

Por matrimonio del trabajador, quince días.

El tiempo indispensable para someterse a exámenes en Centros de Enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.

Por lactancia de un hijo menor de diez meses, derecho a una reducción de jornada retribuida de una hora.

9.5. Excedencias. El presente Convenio aplicará en lo relativo a excedencia, lo establecido en el Artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores».

## **Artículo 10. Retribuciones.**

10.1. Tabla salarial.- Se acuerda una Tabla salarial para el personal afectado por el presente Convenio para el año 2008, establecida en el Anexo I, para cada categoría profesional, correspondiente en todos los casos a la jornada completa.

Para los ejercicios 2009, 2010 y 2011 se pacta un incremento salarial igual al I.P.C. real nacional del año natural anterior más un 0.25%, sobre los conceptos retributivos de la Tabla Salarial.

Para el ejercicio 2012 se pacta un incremento salarial igual al I.P.C. real nacional del año natural anterior.



## 10.2. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al recibo de dos pagas extraordinarias, pagaderas en el mes de junio y primera quincena de diciembre, consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario base más antigüedad consolidada. Asimismo tendrá derecho a otras dos pagas extras, cada una de ellas de 20 días de salario base más antigüedad consolidada a percibir con la nóminas de marzo y octubre. No procederá descuento alguno en la cuantía de dichas pagas extraordinarias por la situación de I.T. derivada de enfermedad común, profesional o accidente de trabajo.

## 10.3. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente.

Para el cálculo de atrasos de este plus se tendrá en cuenta la tabla salarial del 2007 revisada al 4,45% y a partir del 1 de noviembre del 2008 se tomará a todos los efectos la tabla salarial adjunta a este Convenio.

El complemento por noche trabajada consiste en el incremento del 25% del salario base.

## 10.4. Plus de festivos.

Festivos especiales: En los días Festivos Especiales (1 y 6 de enero y 25 de diciembre), la retribución desde las 22,00 horas del día anterior hasta las 22,00 horas de dichos días, será el doble de la normal.

## 10.5. Premio de permanencia.

Se establece un premio de permanencia consistente en dos mensualidades del salario base más antigüedad consolidada, para el empleado que haya cumplido quince años de servicio en la Empresa. La cuantía de dicho premio se abonará a la jubilación del trabajador.

En caso de fallecimiento del empleado se abonará este premio a su cónyuge o herederos, no siendo compatible este importe con la percepción del capital asegurado estipulado en el artículo 22 del presente convenio.

## **Artículo 11. Vestuario.**

La empresa facilitará dos uniformes, una bata y el calzado que sea necesario, corriendo a cargo de la empresa su lavado y planchado.

## **Artículo 12. Organización del trabajo.**



La Dirección de la empresa asegurará las sustituciones necesarias en caso de I.T., maternidad y excedencias, de todos los trabajadores amparados por el presente Convenio.

### **Artículo 13. Revisión médica.**

El personal afectado por el presente Convenio será sometido a revisión médica anual obligatoria y gratuita, de conformidad con lo establecido en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

### **Artículo 14. Seguridad y salud.**

Cuando por causa de accidente, enfermedad o embarazo, un/a trabajador/a quede o pueda quedar afectado en su salud o en la del feto, de forma que el puesto de trabajo que ocupa le produzca perjuicios notorios para la misma, la empresa procurará, siempre que sea posible, trasladarle de puesto de trabajo para que desarrolle una actividad laboral acorde con sus condiciones físicas.

### **Artículo 15. I.T. por accidente de trabajo o enfermedad.**

En el supuesto de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad común, el trabajador percibirá a cargo de la empresa, la diferencia entre el 100 por 100, del salario que perciba habitualmente y las prestaciones que abone la Seguridad Social desde el primer día de la baja.

### **Artículo 16. Jubilación.**

Como medidas de fomento del empleo se conviene:

A) Que la jubilación será obligatoria para el trabajador al cumplir la edad de 65 años, salvo que no pueda acreditar los requisitos correspondientes para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso la obligación quedará supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos.

B) Las partes acuerdan llevar a efecto la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, con el 100 por 100 de los derechos pasivos, comprometiéndose la empresa a sustituir a cada uno de los afectados por esta medida, simultáneamente a su cese por jubilación, por otro trabajador que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o joven demandante de primer empleo, siempre que este acuerdo no suponga repercusión económica alguna con cargo a la empresa.

C) Jubilación parcial. El Personal podrá acogerse a la jubilación parcial de acuerdo con la legislación vigente

### **Artículo 17. Promoción Interna.**



Todo el personal de la empresa, con igualdad de condiciones, tendrá derecho preferente a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma, siempre que reúnan las condiciones técnicas y titulación correspondientes a la vacante a cubrir, y en todo caso se observará rigurosamente la legislación vigente.

### **Artículo 18. Ceses y plazos de preaviso.**

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá preavisar por escrito a la misma con 15 días de antelación.

La empresa, con ocasión de la extinción del contrato, comunicará al trabajador afectado con un plazo mínimo de 15 días de antelación la extinción del mismo, acompañando a dicha comunicación una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas, así como de un cómputo de horas de trabajo efectivo realizado.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la Empresa, originará una indemnización al trabajador de un día por cada día de demora en el plazo de preaviso.

### **Artículo 19. Derechos sindicales.**

Al margen de lo contemplado en la legislación vigente sobre derechos sindicales de los Delegados de Personal, estos tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a ser consultados previamente a la imposición de sanción a un trabajador, teniendo acceso al oportuno expediente.

- Derecho a ser consultados a la hora de cubrir vacantes por sustitución.

Los Delegados de Personal dispondrán de 15 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Dicho crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los Delegados, a criterio de ellos.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa.

Los Delegados de Personal dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre la Empresa y los Delegados.

Los Trabajadores tienen derecho a reunirse en la empresa fuera o dentro de la horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración





de asambleas. Los Delegados de Personal, serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección la convocatoria de las asambleas y acordar con la misma las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.

### **Artículo 20. Contratos con empresas externas.**

Los Delegados de Personal tendrán conocimiento de los contratos que suscriba el S.M.Q. Cristo Rey, S.A. con empresas externas al centro, en materia de contratación de personal.

Con el objetivo de dotarse de un modelo organizativo que beneficie tanto a la empresa como a los trabajadores y que contribuya a la competitividad de la empresa, a la mejora del empleo y a la reducción de la rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la máxima calidad y lo más cualificada posible, se determina que, en forma progresiva durante los años de vigencia del presente convenio, los servicios de enfermería que actualmente están siendo gestionados y llevados a cabo por empresas contratistas, pasen a ser controlados y prestados directamente por el S.M.Q. Cristo Rey, mediante personal perteneciente a su plantilla laboral. Para lo cual se habrá de proceder a la rescisión de los contratos suscritos con terceras empresas para que estos servicios sean cubiertos por trabajadores de plantilla encuadrados en las categorías profesionales establecidas en el presente convenio, de acuerdo al siguiente calendario tentativo:

- Servicio de Auxiliares de Enfermería Antes de 31/12/2008.
- Servicio de Enfermería Urgencias Antes de 31/12/2009.
- Servicio de Enfermería Hospitalización Antes de 31/12/2010.
- Servicio de Enfermería U.R.P.A Antes de 31/12/2011.

### **Artículo 21. Formación y Acción Social.**

Se creará una Comisión Paritaria entre las partes firmantes del Convenio para tratar en su seno todo lo relacionado con la Formación y la Acción Social

Esta Comisión estará compuesta por 4 miembros, 2 por la parte social, que serán Delegados de Personal y 2 por parte de la Empresa.

En la primera reunión se elaborará un calendario de reuniones de la Comisión y sus competencias en ambas materias.

### **Artículo 22. Seguro de vida.**

Durante la vigencia del presente convenio la empresa mantendrá un seguro de

vida para los trabajadores que cubra las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente total o absoluta con un capital asegurado de 2.987,47 euros.

### **Régimen Disciplinario.**

#### **Artículo 23. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### **Artículo 24. Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no

perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

k. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere



mediado la oportuna advertencia de la empresa.

I. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

II. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m. Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa y el dar a conocer el proceso patológico e intimidad del paciente.

f. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

g. La negligencia en la administración de medicación.

h. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

i. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares del paciente el



cambio de centro, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de residentes o familiares a personas ajenas al centro.

j. Dar a conocer o publicar ficheros, historias clínicas, de uso exclusivo del centro, cuyo tratamiento está sujeto a restricciones legales (LOPD).

k. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

ll. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

m. El acoso sexual.

n. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ñ. Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

o. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### **Artículo 25. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### **Artículo 26. Procedimiento sancionador.**

1. En las faltas graves o muy graves, la empresa dará traslado a los







representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días siguientes al de la comunicación al interesado. En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo, cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere. Es indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando afecte a los representantes legales de los trabajadores.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos anteriores provocará la nulidad de la sanción.

3. En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los siete días siguientes a la imposición de la sanción.

4. Prescripción.-Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 27. Derecho Supletorio.**

En las materias no reguladas por este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente de carácter social.

### **Disposición adicional. Solución extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del Convenio Colectivo acuerdan, adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales desarrollados por el Servicio de Mediación y Arbitraje, que afecta a los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

### **Disposición transitoria**

Se mantiene la vigencia, en sus propios términos y eficacia, como condición más beneficiosa, de la Disposición Transitoria del IV Convenio Colectivo, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia del 12 de agosto de 2004.

### **Disposición derogatoria**

El presente Convenio Colectivo viene a sustituir y deroga de forma expresa, excepto lo señalado en la Disposición Transitoria, el anterior convenio, de fecha 5 de julio de 2004. Expte. 22/2004. AG. Código Convenio 2301482.

## Disposición final

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa adquiere el compromiso de no negociar convenio alguno con ningún grupo colectivo de trabajadores o sindicatos, considerándose nulos o carentes de eficacia los que pudieran realizarse al efecto.

Por otra parte, todo acuerdo sobre condiciones del Convenio, realizado con Sindicatos o grupos de trabajadoras/es, al margen de los firmantes del Convenio y que suponga condiciones mas favorables que el mismo, pasará a aplicarse al resto de la plantilla del Sanatorio, no pudiendo acordarse condiciones inferiores a las previstas en el Convenio.

## Anexo I

### Calendario laboral 2008

MES	DIAS	D/SEMANTAL Y DOMINGOS	FESTIVOS	TOTAL DIAS DESCANSO	DIAS LABORABLES	JORNADA	TOTAL HORAS TRABAJO
ENERO	31	8	2	10	21	8	168
FEBRERO	29	8	1	9	20	8	160
MARZO	31	10	2	12	19	8	152
ABRIL	30	8	0	8	22	8	176
MAYO	31	9	1	10	21	8	168
JUNIO	30	9	1	10	20	8	160
JULIO	31	8	0	8	23	8	184
AGOSTO	31	10	1	11	20	8	160
SEPTIEMBRE	30	8	0	8	22	8	176
OCTUBRE	31	8	2	10	21	8	168
NOVIEMBRE	30	10	1	11	19	8	152
DICIEMBRE	31	8	3	11	20	8	160
<b>366</b>	<b>104</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>118</b>	<b>248</b>	<b>96</b>	<b>1.984</b>

A DEDUCIR	DIAS	DIAS SEMANA	N.º SEMANAS	JORNADA SEMANAL	A DEDUCIR
VACACIONES VERANO	30	7	4,285714286	40	171
DIAS LIBRE DISPOSICION	6	8			48
TOTAL HORAS AÑO					220
					1.764

### Tablas salariales 2008



Grupos Profesionales	Categoría Laboral	Salario Base Mensual 2008	Retribución anual 2008
GRUPO I	Personal Titulado Superior		
	Médico	1.653,98	25.360,95
	Farmacéutico	1.653,98	25.360,95
GRUPO II	Personal Titulado Grado Medio		
	ATS/DUE	1.376,63	21.108,37
GRUPO III	Personal Auxiliar Sanitario		
	Auxiliar Enfermería	848,71	13.013,55
	Auxiliar de Farmacia	848,71	13.013,55
GRUPO IV	Personal Administrativo		
	Contable	1.376,63	21.108,37
	Oficial Administrativo	1.153,06	17.680,29
	Auxiliar Administrativo	848,71	13.013,55
	Responsable de admisión y atención al paciente	1.153,06	17.680,29
	Telefonista	848,71	13.013,55
GRUPO V	Personal Subalterno		
	Celador	708,22	10.859,32
	Limpiadora	708,22	10.859,32

Jaén, 24 de octubre de 2008.-El Delegado Provincial de Empleo, Manuel León López.

- 10158

### Tablas salariales 2008

Grupos Profesionales	Categoría Laboral	Salario Base Mensual 2008	Retribución anual 2008
GRUPO I Personal Titulado Superior	Médico	1.653,98	25.360,95
	Farmacéutico	1.653,98	25.360,95
GRUPO II Personal Titulado Grado Medio	ATS/DUE	1.376,63	21.108,37
GRUPO III Personal Auxiliar Sanitario	Auxiliar Enfermería	848,71	13.013,55
	Auxiliar de Farmacia	848,71	13.013,55
GRUPO IV Personal Administrativo	Contable	1.376,63	21.108,37
	Oficial Administrativo	1.153,06	17.680,29

	Auxiliar Administrativo	848,71	13.013,55
	Responsable de adm. Att ct	1.153,06	17.680,29
	Telefonista	848,71	13.013,55
GRUPO V Personal Subalterno			
	Celador	708,22	10.859,32
	Limpiadora	708,22	10.859,32