



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO EMPRESARIAL PARA SANATORIO MÉDICO QUIRÚRGICO “CRISTO REY, SA

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para Sanatorio Médico Quirúrgico “Cristo Rey, SA”, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 14 de junio de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 13 de mayo de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el Jaén, 25 de julio de 2013.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Don Manuel Gabriel Pérez Marín.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.





Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey

BOP 145, 31 de julio del 2013

Página 2 de 20





Artículo 14. Incapacidad temporal (I.T.) por accidente de trabajo o enfermedad.

Artículo 15. Jubilación.

Artículo 16. Ceses y plazos de preaviso.

Artículo 17. Derechos sindicales.

Artículo 18. Formación y Acción Social.

Artículo 19. Seguro de vida.

Régimen Disciplinario.

Artículo 20. Principios de ordenación.

Artículo 21. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:
2. Se considerarán como faltas graves:
3. Se considerarán como faltas muy graves:

Artículo 22. Sanciones.

Artículo 23. Procedimiento sancionador.

Artículo 24. Derecho Supletorio.

Disposición adicional. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Disposición final

SEXTO CONVENIO COLECTIVO SANATORIO MEDICO-QUIRURGICO CRISTO REY S.A.

Reunidos en las dependencias de la Empresa Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey, para la negociación del sexto Convenio Colectivo:

Asistentes:

En representación de la Empresa:

Inmaculada Moya Rubio, Consejera Delegada

Isidro Cano Teba, Consejero Delegado

En representación de los/ as trabajadores/as:

Paloma Medina de Dios, Delegada de Personal (UGT)

María Teresa Delgado López, Delegada de Personal (UGT)

Miguel Ángel Casalilla Calderón, Asesor (UGT)

Pío Zelaya Castro, Asesor (UGT)

María Teresa Aguilar Barranco, Delegada de Personal (CSI-F)

Tomás Vilar Fernández, Asesor (CSI-F)

Tras negociación mantenida se aprueba el convenio que a continuación queda redactado.

Jaén, 13 de mayo de 2013.

SEXTO 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/las 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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016.

Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de 2013. El presente

Convenio se considerará denunciado por ambas partes a partir del 1 de diciembre del 2016, 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/as por parte social, equivalente a la representación legal obtenida mediante el proceso electoral correspondiente, 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. Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación unitaria o sindical del personal, especialmente en el trabajo nocturno y a turnos. La representación unitaria o sindical del personal tendrá, en todo caso, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, las funciones que le asignan el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente. Con independencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo que afecten a un colectivo o, sustancialmente, a trabajadores o trabajadoras individuales, deberá ser informada previamente la representación unitaria o sindical del personal.

Artículo 6. 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 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 Técnico/Administrativo.

- Contable.
- Oficial Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.





- Responsable de Admisión y Atención al Paciente.
- Telefonista.
- Técnico en Mantenimiento.

Grupo V. Personal Subalterno.

- Celador/a.
- Limpiador/a.

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.

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 tablones de anuncios, para el conocimiento de los trabajadores/as, con una antelación mínima de un mes. En los mismos tendrá que quedar reflejado obligatoriamente tanto el turno y horario del trabajador/a como los días de descanso y festivos que le correspondan. Los trabajadores/as de la misma categoría profesional, servicio y cuadrante deberán rotar entre ellos mismos cada exposición de cuadrante, con el fin de que ningún trabajador/a 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/as de Personal.

Se establecen turnos rotatorios, de mañana, tarde, noche y turno partidos.

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/a afectado.

Siempre que la duración de la jornada exceda de seis horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma. Este descanso será de 20





minutos, que se computará como tiempo efectivo.

La realización de Doble Turno sólo podrá efectuarse por causa de fuerza mayor, tanto por necesidad por parte de la Empresa como por necesidad por parte del trabajador/a, debiendo ser expresamente autorizado por el Jefe de Personal.

Cuando la realización del doble turno sea por necesidades del servicio, se compensará al trabajador/a con un día más de descanso y dicha compensación será computada como jornada efectiva de trabajo.

Cambios de turno:

Se permitirá el cambio de turnos entre trabajadores/as de la misma categoría, debiéndose cumplimentar el modelo formalizado a tal fin, conteniendo la identificación de los trabajadores/as y turnos objeto de cambio y que debe ser previamente notificado a la empresa, debiendo tener el visto bueno del Jefe de Personal para garantizar la cobertura y el funcionamiento adecuado de los servicios. El cómputo de jornada y régimen retributivo en este caso se hará teniendo en cuenta la jornada original fijada en el cuadrante oficial de turnos y descansos. Cuando dos profesionales intercambien voluntariamente sus turnos, no generarán más derecho, ni económicos por compensación de gastos, ni en jornada, que el derecho que tuvieran antes de dicho cambio de turnos.

Los cambios de cuadrante que se produzcan por necesidades de servicio a instancias de la empresa, se deberán comunicar a los trabajadores/as 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/as 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/as

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

El trabajador/a 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/a 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/as de Personal y la Dirección de la Empresa acordarán el disfrute de vacaciones de la plantilla, con la antelación suficiente que permita al trabajador/a 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/as 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/as comprendidos en este Convenio, que lleven un año de trabajo, podrán solicitar 6 días anuales de libre disposición. De llevar menos de un año de servicio a la empresa, podrán solicitar la parte proporcional que les corresponda. La concesión de los días de libre disposición estará condicionada a que la ausencia no menoscabe el normal desarrollo del trabajo que deberá quedar suficientemente motivado por el órgano autorizante.

El disfrute de estos días deberá realizarse la mitad en el primer semestre y la otra mitad en el segundo semestre, siempre que no perjudique a las necesidades del





servicio. Estos días no podrán acumularse a los días de vacaciones anuales.

9.3. 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:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días ampliables a 4 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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

e) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, derecho a una reducción de jornada retribuida de una hora que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

9.4. 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.

Para el año 2013 se establecen las mismas retribuciones que en el año 2012, para el ejercicio 2014 se establece una subida del 0,5% sobre las tablas actuales, para



el año 2015 una subida de 0,5% sobre las tablas del 2014, para el año 2015 una subida del 0,5% sobre las tablas del año 2014 y para el 2016 una subida del 0,5% sobre las tablas del año 2015.

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 la 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 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.

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 se encuentre en la plantilla en el momento de inicio de vigencia de este convenio, que haya cumplido quince años de servicio en la Empresa. La cuantía de dicho premio se abonará a la jubilación del trabajador/a.

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 19 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. 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 13. Seguridad y Salud

Cuando por causa de accidente, enfermedad o embarazo, un 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, o en su caso la trabajadora podrá comunicar a la Entidad gestora o Mutua la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Artículo 14. Incapacidad Temporal (I.T.) por Accidente de Trabajo o Enfermedad

1. En el supuesto de I.T. por accidente de trabajo, enfermedad profesional, el trabajador percibirá a cargo de la empresa, la diferencia entre las prestaciones que abone la Seguridad Social y el 100%, de la base reguladora, desde el primer día de la baja.

2. La empresa afectada por el presente Convenio Colectivo, abonará a sus trabajadores/as en los supuestos de baja por enfermedad común con hospitalización la diferencia que hubiera entre la prestación económica de la Seguridad Social y el 100% del salario base más antigüedad, no incluyendo prorrateo de pagas extras, desde el primer día de la baja.

3. Al personal en situación de I.T. derivada de enfermedad común, en caso de la primera I.T. que se produzca en el año natural la empresa garantizará completar hasta 100% de su salario base más antigüedad, desde el primer día de la baja. En las sucesivas bajas de I.T. derivadas de enfermedad común los trabajadores percibirán el 85% de su salario base más antigüedad, desde el 4º al 20º día. Estos complementos se calculan en función del salario base más antigüedad, no incluyendo prorrateo de paga extra.

Artículo 15. Jubilación

En caso de que la legislación vigente admitiera la jubilación forzosa del personal a la edad ordinaria de jubilación, los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estarían obligados/as a jubilarse siempre que reúna los requisitos de carencia.

Artículo 16. 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, preavisará el cese de cualquier tipo de contrato según lo previsto en la legislación vigente.

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

Artículo 17. Derechos Sindicales

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

- Derecho a ser consultados previamente a la imposición de sanción a un trabajador/a, teniendo acceso al oportuno expediente.
- Derecho a ser consultados a la hora de cubrir vacantes por sustitución.
- Los Delegados/as 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/as, a criterio propio.

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/as de Personal dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores/as 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/as.

Los Trabajadores/as tienen derecho a reunirse en la empresa fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. Los Delegados/as 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 18. 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/as 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 19. Seguro de Vida

Durante la vigencia del presente convenio la empresa mantendrá un seguro de vida para los trabajadores/as que cubra las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente total o absoluta con un capital asegurado de 3.220,61 euros.

Régimen Disciplinario.

Artículo 20. 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/as y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, 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/as 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/a.

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

Artículo 21. 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/a, 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.

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

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

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

o) 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 mínimos establecidos en caso de huelga.

m) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

n) El acoso sexual.

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

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

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/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 22. 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 23. Procedimiento Sancionador

1. En las faltas graves o muy graves, la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, 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/as o a los delegados/as sindicales, será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a



que el trabajador/a perteneciera, del mismo modo, cuando se trate de trabajadores/as afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia a los delegados/as 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/as.

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/as 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 24. Derecho Supletorio

En las materias no reguladas por este Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores/as 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/as y empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Disposición Final

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa adquiere el compromiso de no negociar convenio alguno con ningún grupo colectivo de trabajadores/as 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 más 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.

Jaén, 13 de Mayo de 2013.

Disposición final adicional





CLAUSULA DE INAPLICACIÓN.

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a las materias a las que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.



CALENDARIO LABORAL 2013

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	28	8	1	9	19	8	152
MARZO	31	10	2	12	19	8	152
ABRIL	30	8	0	8	22	8	176
MAYO	31	8	1	9	22	8	176
JUNIO	30	10	1	11	19	8	152
JULIO	31	8	0	8	23	8	184
AGOSTO	31	9	1	10	21	8	168
SEPTIEMBRE	30	9	0	9	21	8	168
OCTUBRE	31	8	2	10	21	8	168
NOVIEMBRE	30	9	1	10	20	8	160
DICIEMBRE	31	9	3	12	19	8	152
365	104		14	118	247	96	1976

A DEDUCIR	DIAS	DIAS SEMANA	Nº SEMANAS	JORNADA SEMANAL	A DEDUCIR
VACACIONES VERANO	30	7	4,285714286	40	171
	DIAS	HORAS			

30 :7= 4,285714286x40= 171

171

TOTAL HORAS AÑO	1.805
-----------------	-------

Tablas Salariales 2013

Grupos Profesionales	Categoría Laboral	Salario Mensual 2013	Base
GRUPO I Personal Titulado Superior	Médico	1.796,23	
	Farmacéutico	1.796,23	
GRUPO II Personal Titulado Grado Medio	ATS/DUE	1.495,03	
GRUPO III Personal Auxiliar Sanitario	Auxiliar Enfermería	921,69	
	Auxiliar de Farmacia	921,69	
GRUPO IV Personal Administrativo	Contable	1.495,03	
	Oficial Administrativo	1.252,23	
	Auxiliar Administrativo	921,69	
	Responsable de Admisión y Atención al Paciente	1.252,23	
	Telefonista	921,69	
	Técnico en Mantenimiento	813,42	
GRUPO V Personal Subalterno	Celador	769,12	
	Limpiadora	769,12	

Jaén, a 26 de Julio de 2013.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral, MANUEL MARÍA MARTOS RUBIO.