

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO DE JAÉN SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2018/3511 *Convenio Colectivo para Sanatorio Médico Quirúrgico "Cristo Rey, S.A."*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos
Código Convenio: 23001482012004

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la empresa Sanatorio Médico Quirúrgico "Cristo Rey", S.A., de Jaén, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 26 de julio de 2018, suscrito por la Comisión Negociadora el día 15 de junio de 2018, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y Decreto 107/2018, de 19 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública y se modifica el 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 Boletín Oficial de la Provincia.

Jaén 1 de agosto de 2018

La Delegada Territorial de Conocimiento y Empleo,

María de la Paz del Moral Milla

Acta final del acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la empresa Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey, S.A.

En Jaén, siendo las 17:00 horas del día 15 de junio de 2018, se reúnen las partes negociadoras del VII Convenio Colectivo de la empresa y que a continuación se relacionan:

Asistentes

Por la Empresa

D. Jesús Montellano García

D^a. Inmaculada Moya Rubio

Por la Representación de los Trabajadores

D^a Paloma Medina de Dios DNI 26.019.244B UGT

D^a Sara Pulido Aranda DNI 77.367.229J UGT

D^a Teresa Delgado López DNI 25.995.996Q UGT

D^a Sara Carpena Morales DNI 77.325.547F UGT

Asesor:

D. Miguel Ángel Cazalilla Calderón DNI 25.990.851T UGT

D^a Francisca Padilla Sabaca DNI 26.462.343S UGT

Acuerdan

Que después de las deliberaciones y negociaciones mantenidas a lo largo de las reuniones habidas desde el inicio de la negociación, en la fecha de hoy, 15 de junio de 2018, se acuerda dar por finalizado el proceso negociador con acuerdo y aprobar el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey, S.A.

Este convenio es aprobado por unanimidad de todos los representantes de los trabajadores y de la representación de la empresa, asistentes a la reunión, por lo que, superándose en su consecuencia la mayoría exigida en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, queda aprobado y fijado el texto definitivo del VII Convenio Colectivo de la empresa Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey, S.A., que se adjunta como anexo a la presente Acta, firmado por todos los integrantes de la Comisión Negociadora asistentes a la reunión.

Acto seguido se procede a su firma, delegando la Comisión Negociadora en D. Pedro Antonio Montoro García (DNI 26467427Q) para que presente en el registro administrativo correspondiente este Convenio Colectivo y firme cuantos documentos sean necesarios o realice cuantas acciones sean precisas para lograr la publicación del mismo en el Boletín Oficial que proceda.

En consecuencia, se procede a levantar la sesión en el lugar y fecha indicado en el encabezamiento, firmando los asistentes todo el presente Acta y el texto del Convenio Colectivo en todas y cada una de sus páginas y por triplicado ejemplar.

Por la Empresa

Fdo.: D. Jesús Montellano García Fdo.: D^a. Inmaculada Moya Rubio

Por la Representación de los Trabajadores

Fdo.: D^a Paloma Medina de Dios Fdo.: D^a Sara Pulido Aranda

Fdo.: D^a Teresa Delgado López Fdo.: D^a Sara Carpena Morales

Asesores

Fdo.: D. Miguel Ángel Cazalilla Calderón Fdo.: D^a Francisca Padilla Sabaca

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 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 2017 al 31 de diciembre de 2020.

Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de 2017. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio colectivo en el plazo de 30 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

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 pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, considerase nulo algún artículo o fragmento del presente texto, la Comisión Negociadora deberá reunirse a fin de reconsiderar el alcance del fallo judicial y decidir en el plazo de 20 días a partir de la firmeza de la resolución judicial, sobre la continuidad de la aplicación y eficacia del resto del contenido del convenio o la pérdida de validez de la totalidad del mismo.

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 Profesional según la función.

La clasificación profesional se conforma o acomoda a los grupos profesionales que

seguidamente se indican, en los que se incluyen las correspondencias con las categorías actualmente existentes en la empresa:

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.

La clasificación agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador/a dentro de su grupo profesional

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.

7.1 Contratación por obra o servicio determinado. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1. a) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que tienen sustantividad propia como obra o servicio determinado, entre otros las siguientes:

- a) Listas de Espera.
- b) Implantación de Planes

7.2 Contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse cuando sobrevengan puntas de trabajo ante las que resulte insuficiente el personal con contrato indefinido, pudiendo tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que justifiquen su suscripción.

7.3 Contrato de interinidad. Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Para este último supuesto, la duración del contrato no podrá exceder de tres meses.

7.4 Contratación a tiempo parcial. Se regirá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores, pudiendo alcanzar el porcentaje de horas complementarias pactadas un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas, ampliándose igualmente, hasta un 30% de las horas contratadas, el número máximo de horas complementarias de aceptación voluntaria que el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer realizar al trabajador en conformidad a lo establecido en el apartado g) del citado artículo 12 del ET. El plazo de preaviso mínimo al trabajador para la realización de horas complementarias pactadas será de 24 horas.

En todo caso la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias (pactadas y/o voluntarias) no podrá superar el límite legal del trabajo a tiempo parcial, esto es, no podrá igualar la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

7.5 Contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje Su utilización y régimen de prestación se regirá en conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 del E.T. y normativa de desarrollo del mismo.

Artículo 8.- Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo periodo será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupos profesionales 1 y 2, seis meses.
- Grupo profesional 3, cuatro meses.
- Grupo profesional 4, tres meses.
- Grupo profesional , dos meses

En todo caso, no podrá ser superior a 1 mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho

fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio Colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este periodo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 9. Jornada y horario de trabajo.

9.1 La duración anual de la jornada ordinaria de trabajo para todo el personal incluido en el presente convenio queda establecida en 1.784 horas efectivas en cómputo anual, que se prestarán en promedio de 40 horas semanales. Se considera jornada de trabajo el período en el que el personal permanece en el centro de trabajo, en el ejercicio efectivo de su actividad y funciones. Su cómputo se realizará de modo que tanto al comienzo como al final de cada jornada el personal se encuentre en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad y funciones.

Se considerarán, asimismo, tiempo de trabajo efectivo los servicios prestados fuera del centro de trabajo, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro. Por el contrario, no se tomará en consideración a los efectos del cómputo de la duración máxima de la jornada los periodos de localización, salvo que el trabajador/a sea requerido para la prestación de servicios, en cuyo caso se computará como jornada tanto la duración del trabajo desarrollado como el tiempo de desplazamiento que será como máximo de 1 hora entre la ida y la vuelta.

La Comisión Paritaria establecerá el mecanismo de cálculo de la jornada de todos los trabajadores.

9.2. 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 al Comité de Empresa.

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 de trabajo.

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 10. Vacaciones, licencias y permisos.

10.1. Vacaciones. Todos los trabajadores/as comprendidos en este Convenio disfrutarán de un periodo 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.

El Comité de Empresa 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 periodo 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.

10.2. 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.

10.3. 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.

10.4. Excedencias. El presente Convenio aplicará en lo relativo a excedencias lo establecido en el Artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, con la observancia de las formalidades que seguidamente se detallan:

La solicitud de excedencia (así como su posible prórroga) deberá realizarse mediante escrito con al menos treinta días de antelación a la fecha de su inicio, haciendo constar la causa o motivo y duración de la misma.

Las citadas peticiones deberán ser contestadas, igualmente mediante escrito, por la dirección de la empresa con al menos diez días de antelación a la fecha de inicio solicitada.

Por último, si el trabajador o la trabajadora desean reincorporarse a la empresa tras el agotamiento del periodo objeto de excedencia, deberá solicitar su reincorporación mediante escrito en el plazo de 30 días antes de agotar dicho periodo.

10.5. Permiso no retribuido. Los/as trabajadores/as fijos/as con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar, por una sola vez al año, un permiso sin sueldo de entre 15 y 30 días de duración mínima y máxima respectivamente. Este permiso no retribuido no se podrá solicitar para ser disfrutado en los meses de julio, agosto, septiembre, diciembre, 15 primeros días de enero, Semana Santa y semana anterior y posterior a esta última. Así mismo el citado permiso no podrá solicitarse por más de una persona por servicio y categoría profesional, quedando expresamente prohibida durante del disfrute del citado permiso la realización de cualquier tipo de actividades retribuidas de carácter sanitarias, sociosanitarias o en residencias geriátricas. Por último, este periodo de permiso no computará como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

Artículo 11. Retribuciones.

11.1. Tabla salarial. Para el año 2017 se establece una subida del 1% sobre las retribuciones percibidas actualmente. Para el ejercicio 2018 se establece una subida del 1% sobre las retribuciones del 2.017, para el año 2019 una subida del 1,5% sobre las retribuciones del año 2.018 y para el 2.020 una subida del 1,5% sobre las retribuciones del año 2019.

Los citados incrementos tendrán fecha de efectos del 1 de enero de cada año

Los atrasos correspondientes a las tablas salariales de los años 2017 y 2018 se tendrán que abonar en un plazo no superior a dos meses desde la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

11.2. Pagas extraordinarias. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al percibo de dos pagas extraordinarias de devengo semestral y pagaderas en el mes de junio (la primera) y primera quincena de diciembre (la segunda), consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario base más la antigüedad consolidada. Asimismo tendrá derecho a otras dos pagas extras, de devengo anual y pagaderas con las nóminas de marzo (una) y octubre (la otra), consistentes cada una de ellas en 20 días de salario base más antigüedad consolidada. 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.

Aquellos trabajadores que no hubieran permanecido en la empresa la totalidad del tiempo requerido para el devengo íntegro de las pagas extra referidas (bien por nuevo ingreso o por cese de la relación laboral) percibirán las mismas proporcionalmente al tiempo de permanencia transcurrido entre su ingreso y el momento de abono de la respectiva paga, procediéndose así mismo a la regularización de los posibles importes pendientes por dicho concepto (a favor o en contra) al tiempo y con ocasión de la liquidación de haberes correspondiente al cese en la relación laboral.

La citada regla de proporcionalidad en el cobro de las pagas extra para las nuevas incorporaciones tendrá lugar a partir de la fecha de la firma del presente Convenio (hasta ahora se venían cobrando íntegramente al llegar la fecha del respectivo abono, independientemente de cuál fuese la fecha de incorporación del trabajador a la empresa y de que llevase o no perteneciendo a la misma el período requerido para tener derecho a su percibo íntegro), significándose en su consecuencia y a los efectos del cálculo de la regularización que pudiera producirse al tiempo del cese de la relación laboral de los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa en fecha anterior a la firma del Convenio, que el importe de las pagas extras ya abonadas (incluida la del presente año) lo ha sido en su importe íntegro y no proporcional (excepción hecha, claro está de aquellos trabajadores que vengán percibiendo las pagas extra prorrateadas mensualmente)

La Dirección de la empresa, por razones de agilidad administrativa y/o de contabilidad, podrá prorratear en las doce mensualidades del año el abono de las pagas extra de todos o algunos de los trabajadores a su servicio. Dicho prorrateo no operará sin embargo respecto de aquellos trabajadores que, expresamente y por escrito, manifiesten a la Dirección de la empresa su deseo de no percibir las pagas extra de dicha manera, lo cual surtirá efectos a partir del mes siguiente a la entrada del escrito en Secretaría.

11.3. 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.

11.4. 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.

Otros festivos: En los 8 días festivos en la Comunidad Autónoma Andaluza distintos a los citados en el anterior apartado (28 de Febrero, Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de Mayo, 12 de Octubre, 1 de Noviembre, 6 de Diciembre y 8 de Diciembre) la retribución desde las 22,00 horas del día anterior hasta las 22,00 horas de dichos días se verá incrementará con el 50 % del salario base.

11.5. Plus de Localización. Aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de disponibilidad que haga posible su localización, desplazamiento y presencia inmediata para la prestación de un trabajo o servicios efectivos para atender las necesidades asistenciales que eventualmente se puedan producir, percibirán un plus de 300 € mensuales.

11.6. Premio de permanencia. Se establece un premio de permanencia consistente en dos mensualidades del salario base más antigüedad consolidada para el empleado que, al momento de inicio de vigencia de este convenio, haya cumplido quince años de servicio en la Empresa. La cuantía de dicho premio se abonará a la jubilación del trabajador/a, siempre y cuando, claro está, se acceda a dicha situación como trabajador/a de esta empresa.

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 12. 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 13: Seguridad y Salud.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiéndose, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad y salud laboral en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación. La empresa, en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud física y mental del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la Entidad.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos,

medidas de protección, controles periódicos, riesgos profesionales y con especial atención a los riesgos psicosociales por parte de servicios profesionales externos.

d) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras competentes en la materia.

e) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y al personal temporal.

13.1 Seguridad Laboral. El personal en plantilla tiene como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuado cumplimiento.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición del personal constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los y las representantes laborales velarán por la difusión entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Entidad de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente, los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.

d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados o delegadas de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud del personal.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud del personal en el trabajo.

f) Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

13.2. Salud laboral.

a) Revisión médica. Por parte del Comité de Seguridad e Higiene se evaluarán los riesgos de los puestos de trabajo a efectos de la realización de los reconocimientos médicos y su periodicidad, estableciéndose como periodo de revisión obligatoria y gratuita la de un año.

b) Protección a la mujer embarazada. La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá

derecho a que por el Comité de Seguridad e Higiene, se le examine si el trabajo que desempeña pueda afectar a su estado, recabando los informes médicos oportunos, a los efectos de prevenir cualquier situación de riesgo, y en caso necesario adaptar el mismo a la nueva situación de la trabajadora.

c) El personal de la empresa que en su puesto de trabajo sufra agresiones por parte de los usuarios o de terceros tendrá derecho a recibir de la empresa la asistencia psicológica y jurídica que pueda necesitar.

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. 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. Idéntica consecuencia tendrá la falta de preaviso por parte del trabajador, quedando facultada la empresa a descontar de la liquidación de haberes del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 16. Derechos sindicales.

Al margen de lo contemplado en la legislación vigente sobre derechos sindicales de los representantes legales de los trabajadores, el Comité de Empresa tendrá los siguientes derechos:

- Derecho a ser consultado previamente a la imposición de sanción muy grave a un trabajador/a, teniendo acceso al oportuno expediente.

- Derecho a ser consultado a la hora de cubrir vacantes por sustitución.
- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 15 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Dicho crédito horario podrá acumularse en uno o varios de los miembros del Comité, 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.

El Comité de Empresa dispondrá 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 el Comité.

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. El Comité de Empresa, será quien convoque, presida y garantice 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 17. 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 miembros del Comité de Empresa y 2 por parte de la Dirección de la empresa.

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

Artículo 18. Seguro Colectivo de Accidentes

La Empresa concertará un seguro colectivo de accidentes, con primas íntegras a su cargo, mediante la suscripción de una póliza que, durante toda la vigencia del convenio, cubra un capital asegurado de 3.220,61 € (tanto por accidente laboral como no laboral) para los supuestos de muerte, o situaciones oficialmente declaradas de gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total del trabajador.

Las situaciones o supuestos contemplados y protegidos no serán compatibles o acumulables entre sí, de forma que un mismo trabajador no podrá percibir más de 3.220,61 € por concurrir en su persona más de una de las contingencias o situaciones descritas.

Los capitales u obligación de suscripción de la póliza por parte de la empresa surtirán efectos a partir de 30 días después de la firma del presente convenio.

Artículo 19. Régimen Disciplinario. 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 20. 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 acredite 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 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 dos o más faltas leves dentro de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

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.

q) 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 21. 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 escrita; 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; 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 22. 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, teniendo conocimiento formal de ello la empresa, 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 23. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. A tal efecto, las partes firmantes del presente convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo; coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes: Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta; Igualdad de oportunidades en el empleo; Igual salario para trabajos de igual valor ;así como una Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno, o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo, si la organización del trabajo lo permite.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

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 empresa incluida 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.

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.

TABLAS SALARIALES

GRUPOS	CATEGORIAS LABORALES	2017	2018	2019	2020
		SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE MENSUAL
GRUPO I	PERSONAL TITULADO SUPERIOR				
	MÉDICO	1.841,54 €	1.859,96 €	1.887,86 €	1.916,18 €
	FARMACEUTICO	1.841,54 €	1.859,96 €	1.887,86 €	1.916,18 €
GRUPO II	PERSONAL TITULADO GRADO MEDIO				
	ATS/DUE	1.532,75 €	1.548,07 €	1.571,29 €	1.594,86 €
GRUPO III	PERSONAL AUXILIAR SANITARIO				
	AUXILIAR ENFERMERIA	944,95	954,40	968,71	983,24
	AUXILIAR DE FARMACIA	944,95	954,40	968,71	983,24
GRUPO IV	PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	CONTABLE	1.532,75 €	1.548,07 €	1.571,29 €	1.594,86 €
	OFICIAL ADMTVO.	1.283,81 €	1.296,65 €	1.316,10 €	1.335,84 €

	AUXILIAR ADMTVO.	944,94	954,39	968,70	983,23
	RESPONSABLE DE ADMISION Y ATENCION AL PACIENTE OFICIAL 1ª	1.283,81 €	1.296,65 €	1.316,10 €	1.335,84 €
	MANTENIMIENT O TELEFONISTA	833,95 €	842,29 €	854,92 €	867,74 €
		944,94	954,39	968,70	983,23
GRUPO V	PERSONAL SUBALTERNO				
	CELADOR	788,52 €	796,40 €	808,35 €	820,47 €
	LIMPIADORA	785,48 €	793,33 €	805,23 €	817,31 €

Jaén, a 02 de Agosto de 2018.- La Jefa de Servicio de Administración Laboral, LOURDES QUINTANA GARZÓN.