JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES EN JAÉN

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

2022/1204 *Convenio colectivo de la empresa Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey, S. A.*

Edicto

Referencia: Convenios Colectivos.
Expediente: 23/01/0032/2022.
Código Convenio: 23001482012004.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para SANATORIO MEDICO QUIRÚRGICO CRISTO REY, S. A., recibido en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 21 de marzo de 2022, suscrito por la Comisión Negociadora el día 15/12/2021, 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, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA extraordinario núm. 54, de 03 de septiembre), en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 55, de 10 de septiembre), y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 90, de 30 de diciembre).

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.
Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 28 de marzo de 2021.
El Delegado Territorial
Francisco Joaquín Martínez Garvín

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANATORIO MÉDICO QUIRÚRGICO CRISTO REY, S. A. 2021-2024

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito funcional, territorial y personal.

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

Afectará a todos los trabajadores, 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 y duración.

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, prorrogable por un año más si no hay denuncia expresa del mismo por ninguna de las partes, desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de 2021.

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

Artículo 3. Denuncia y prórroga.

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. Para el caso que el Convenio se prorrogara para el año 2025, el incremento salarial sería el correspondiente al IPC anual del año anterior, incrementado en 0,20 puntos.

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.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas y en consecuencia los trabajadores mantendrán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando provenientes por pacto entre empresa y trabajadores.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Para cualquier plus o compensación establecida o negociada después de la publicación del Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente. (Art. 26.5 ET).

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas con este carácter a efectos de aplicación.

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 6. Comisión negociadora.

La Comisión negociadora quedará constituida por los representantes de la empresa Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey y de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa, debiendo tener cada uno de ellos hasta 4 representantes y pudiendo contar cada una de las partes con dos asesores técnicos.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio, con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de Presidente y Secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 7. 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, 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.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

Se fija como domicilio de la Comisión el del Sanatorio Médico Quirúrgico Cristo Rey, S. A. Paseo de la Estación, 40, C.P. 23008 de Jaén.

Artículo 8. 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 afecten a los trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 9. 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 10. Clasificación profesional y grupos profesionales.

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a las que se asignará el correspondiente salario base.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo a la normativa vigente.

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

1.- Grupo I. Personal Directivo. Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan.

Ocupan puestos de trabajo que integran funciones claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a, sin perjuicios de los puestos que se pueden crear en el futuro y que por reunir las características descritas en el presente Grupo pasen a formar parte de él.

2.- Grupo II. Personal Sanitario. Se integra en este grupo profesional el personal que desempeñe funciones directamente relacionadas con la atención asistencial de la salud, incluidas aquellas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar, para las que se exige solamente cualificación profesional.

Dentro del grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I. Lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a -cualquiera sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética de Grado Superior.

Nivel II. Lo integra el personal que desempeña funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Supervisor/a de enfermería, D.U.E., enfermeros/as, matrón/matrona y fisioterapeutas, nutrición y dietética de Grado Medio.

Nivel III. Lo integra el personal que desempeña funciones que requieran una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista en anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.

Nivel IV. Lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación profesional de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Auxiliar de enfermería y celador o celadora.

3.- Grupo III. Personal Técnico o Administrativo. Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención a la salud del enfermo, pero que tienen un marcado carácter técnico o administrativo.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I. Lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.

Nivel II. Lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran la previa obtención

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

de una Titulación Universitaria de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social, Informáticos/as.

Nivel III. Integran este nivel el personal que desempeñe funciones que requieran de una Titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as) y personal informático. Los oficiales que existieran actualmente en la Empresa quedan asimilados a este nivel.

Nivel IV. Lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una Titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

4.- Grupo IV. Personal de Servicios Generales. Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización, tales como servicios de cafetería o restauración, lavandería, limpieza, mantenimiento, conducción, conserjería, etc.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I. Integran este nivel el personal que desempeñe funciones que requieran de una Titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Técnico/a Superior de Hostelería (Gobernanta, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.

Nivel II. Integra al personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a, Auxiliar Oficios.

Nivel III. Integra al personal que no requiere titulación alguna para el desempeño del puesto de trabajo. Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y pinche.

Transposición y asimilación de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente artículo se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que, por reunir las características descritas en cada Grupo, puedan pasar a formar parte de él. A partir de la transposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional ni a ningún otro efecto, por categorías profesionales.

Artículo 11. Funciones del personal.

Las categorías profesionales desarrollan las funciones específicas que les corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado y en función de la titulación que ostente cada trabajador.

La movilidad funcional de los trabajadores estará sujeta con lo establecido en el art. 39 del

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. En todo caso, la referida movilidad, se producirá dentro del grupo y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales, para ejercer la correspondiente prestación laboral.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a 5 meses durante un año y 7 meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que realiza y sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Artículo 12. Empleo y contratación.

Las partes firmantes del presente convenio procurarán en la medida de sus posibilidades conseguir los mayores niveles de contratación indefinida, intentando reducir el porcentaje de contratación temporal.

Con los objetivos de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a la empresa como al personal, que contribuya a la competitividad, a la mejora del empleo, a la reducción de la temporalidad y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la máxima calidad y lo más cualificada posible se determinan los siguientes modalidades de contratación sin que ello y 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.

12.1) Contrato indefinido. Es el que se concierta sin establecer límites de tiempo en la prestación de servicios, procurando utilizar esta modalidad de contratación en la mayor parte de los casos posibles.

12.2) Contrato por obra y servicio determinado. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1 A) del Estatuto de los Trabajadores y debe suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación como la obra o servicio de que se trate. Esta modalidad podrá ser utilizada en los casos de formalización de contratos de trabajo como consecuencia de acuerdos con las Administraciones Publicas de carácter temporal y determinando, listas de espera e implantación de planes.

12.3) Contratos eventuales. Se concertarán para atender las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos regulados al artículo 15.1.b ET, tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que su produzcan las causas que justifiquen su suscripción.

12.4) Contrato 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.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.

12.5) 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.

12.6) Contratos formativos (trabajo en prácticas y contrato 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 13. 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:

Grupo I: seis meses
Grupos profesionales II a III, Nivel Profesional I y II: seis meses.
Grupo profesional II y III, Nivel Profesional III: cuatro meses.
Grupo profesional IV, Nivel profesional I: cuatro meses
Grupo profesional II a III, Nivel profesional IV: tres meses.
Grupo profesional IV, Nivel profesional II: tres meses.
Grupo profesional IV. Nivel profesional IV: 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 reanudará 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

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

como tiempo del periodo de prueba.

Artículo 14. Ceses y plazos de preaviso.

El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá preavisar por escrito a la misma con 30 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 15. Indemnización por finalización de contrato temporal.

Se establece una indemnización de 12 días por cada año de servicio o la fracción equivalente a la finalización de cualquier contrato temporal que a su término no se transforme en indefinido, con excepción de los contratos de interinidad y formativos, que se regirán conforme a lo establecido en el artículo 49.1.c del ET.

Capítulo III. Tiempo de Trabajo

Artículo 16. Jornada y horario de trabajo.

Se establece una reducción de 24 horas durante la vigencia del convenio, de tal forma que la jornada anual máxima quedará según el siguiente detalle:

Año 2021: 1.778 horas.
Año 2022: 1.772 horas.
Año 2023: 1.766 horas.
Año 2024: 1.760 horas.

La jornada semanal de trabajo efectivo de todo el personal incluido en el presente Convenio será de 40 horas de promedio en el cómputo anual.

Se considera jornada de trabajo el periodo que el personal permanece en el centro de trabajo en el ejercicio de su actividad y funciones, así como los servicios prestados fuera del centro, siempre que se produzcan como consecuencia del modelo de organización asistencial o deriven de la programación funcional del centro. Por igual, los periodos de localización cuando 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 vuelta.

Turnos y horarios. Anualmente y en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de los/as trabajadores/as, un calendario en el que se establezcan los turnos, horarios, festivos y jornadas de descanso que corresponda a cada trabajador/a entregando una copia con una semana de antelación a los representantes del

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

personal para su exposición en el tablón de anuncios, sin perjuicio de los cambios que puedan surgir en cada unidad.

La jornada podrá realizarse de manera continuada con turnos de mañana, tarde y noche o de manera partida, pudiendo fraccionarse en dos periodos que serán diurnos y por acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

Durante la jornada continuada, que exceda de seis horas, existirá un descanso retribuido de 30 minutos “bocadillo”, que a todos los efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre se realizará una jornada intensiva o continuada de trabajo, para el departamento de administración, siempre que se garantice la presencia de al menos 1 trabajador en horario de mañana, de 8 a 15 h y al menos 1 trabajador en horario de tarde, de 16 h a 20 h.

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

Por necesidades del servicio y cuando la empresa requiera a un/a trabajador/a para la realización de una jornada fuera de su cuadrante o turno de trabajo, se le deberá comunicar al menos con 24 horas de antelación y se compensará con un día de descanso siendo computados 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.

Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere el cómputo anual establecido, las horas de exceso realizadas serán compensadas por tiempos de descanso equivalentes, mediante la concesión de jornadas completas de descanso.

Artículo 17. Vacaciones.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán de un período de vacaciones retribuido y cuya duración será de un mes natural, si coinciden con este, o de 30

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional (2,5 días por mes trabajado), debiéndose disfrutar dentro del año natural y no pudiendo ser compensadas económicamente salvo en el caso de liquidación por finiquito.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y 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 familiar hasta primer grado de consanguinidad, traslado de domicilio y otros casos previamente acordados con los representantes de los trabajadores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario preferente de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazado, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión y aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir de la finalización del año al que corresponden dichas vacaciones.

El trabajador que desee disfrutar las vacaciones fuera del periodo preferente, deberá solicitarlo por escrito mediante formulario ya existente al Jefe de Personal, con una antelación suficiente, mínima de 15 días, salvo en los casos anteriormente expuestos. Junto a la solicitud, el trabajador deberá aportar la documentación pertinente que justifique su posible acogida a las excepcionalidades expuestas.

Se podrá convenir la división en dos del periodo vacacional, en este supuesto la duración total del mismo será de 30 días naturales y en ningún caso el periodo más corto será inferior a 15 días.

Los turnos de vacaciones se establecerán de forma rotatoria.

El inicio del periodo de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal de forma y manera que, en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las mismas coincide con el día libre, éste deberá ser respetado, iniciándose el trabajo al día siguiente.

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

El calendario de vacaciones se elaborará con una antelación suficiente que permita al trabajador conocer las fechas que les corresponden con una antelación mínima de 2 meses

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

del comienzo del disfrute.

Artículo 18. Licencias y permisos retribuidos.

1) Días de libre disposición. Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio podrán disfrutar de 6 días de libre disposición, sin perjuicio del cumplimiento del cómputo anual horario.

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.

El trabajador tendrá que solicitar dicho permiso con una antelación mínima de 7 días a su disfrute, teniendo la empresa que comunicar y dar contestación con una antelación de 48 horas. En caso de no responder o no respetar el plazo fijado se entenderá aceptada la solicitud del permiso.

2) El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho, previo aviso y justificación, a las licencias y permisos retribuidos por los motivos y tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho inscrita en el registro correspondiente, pudiendo comenzar su disfrute con antelación a la fecha del matrimonio, siempre que el día del mismo se encuentre dentro de los 15 días de licencia.

B) Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto será de 4 días.

C) Un día por traslado del domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia (ejemplo permiso para votar en elecciones) y a su compensación económica.

E) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los caos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en, en todos los casos, que daban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

F) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento y demás extremos relacionados con el cuidado de menores e incapacitados se entiende de aplicación expresa toda la legislación vigente.

G) Por el tiempo indispensable para acompañar a menores de 16 y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad a consultas médicas, debiendo justificarse por el

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

facultativo correspondiente la necesidad del acompañante, con un máximo de 10 horas anuales.

H) Permiso de Maternidad. Se aplicará la legislación vigente.

I) Permiso de Paternidad. Se aplicará la legislación vigente.

J) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, se tendrá derecho a una reducción de jornada de una hora diaria retribuida, pudiendo dividirse en dos fracciones de media hora a petición del trabajador. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Se podrá, a petición del trabajador/a con el acuerdo de la empresa, acumular la hora de lactancia para su disfrute en jornada completa.

K) Reducción de jornada por motivos familiares. Se aplicará la legislación vigente en su integridad.

L) Promoción y formación profesional en el trabajo. (Art. 23 ET). El trabajador/a tendrá derecho:

1) al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Se entiende por exámenes finales aquellos que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del programa. Han de realizarse en Centros oficiales de enseñanza dependientes de cualquier Administración pública. Se incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración pública competente.

Igualmente se genera el derecho al permiso para la participación e pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocados por cualquier Administración pública.

2) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a curso de formación profesional.

3) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo.

4) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa y el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

M) Permisos y otras medidas de protección integral contra la violencia de género. De conformidad con lo determinado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, se aplicará al personal víctima de violencia de género afectado por este convenio lo regulado en dicha ley.

Artículo 19. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores fijos con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrán

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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, socio-sanitarias o en residencias geriátricas. Por último, este periodo de permiso no computará como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

Artículo 20. 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.

Artículo 21. Derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Conforme al R. D. Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y que modifica el artículo 34, apartado 8 del ET.

Capítulo IV. Estructura Retributiva

Artículo 22. Incremento salarial.

Para el periodo de vigencia del actual Convenio se establecen las siguientes subidas salariales para el sueldo base percibido actualmente.

• Para el año 2021 se establece una subida del 2,50 %.
• Para el año 2022 se establece una subida del 1,75 %.
• Para el año 2023 se establece una subida del 1,50 %.
• Para el año 2024 se establece una subida del 1,50 %.

Los citados incrementos salariares tendrán fecha con efectos 1 de enero de cada año.

Los atrasos correspondientes a las tablas salariales del año 2021 se tendrán que abonar en un plazo no superior a dos meses de la fecha de la firma del presente convenio.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

Se establece una cláusula de garantía para cada uno de los años de vigencia del convenio, en el sentido que si el IPC constatado a 31 de diciembre de cada año, es superior a la subida salarial pactada, la diferencia en que exceda en dicho porcentaje, se aplicará a la retribución salarial y servirá de base para los salarios del siguiente año.

Artículo 23. Pagas o gratificaciones extraordinarias.

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 vengan 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.

Artículo 24. 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.

Artículo 25. Plus días festivos.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

A) 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 del salario base.

B) Otros festivos. Los nueve días festivos restantes en la Comunidad de Andalucía (28 de febrero, Jueves Santo, Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre y 8 de diciembre) y los dos días de festividad local) 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.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75 % sobre el coste de la hora ordinaria. Asimismo, por acuerdo entre las partes, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.

Artículo 27. Plus de localización.

Aquellos trabajadores del Grupo II, Nivel II 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. Esta situación de disponibilidad, si no se hace efectiva, no computará como prestación efectiva de trabajo en el cómputo anual de jornada.

Artículo 28. Premio de permanencia.

Se establece un premio de permanencia consistente en dos mensualidades del salario base más antigüedad consolidada para el empleado que, en el momento de su jubilación, haya cumplido quince años de servicio en la Empresa. La cuantía de dicho premio se abonará a la jubilación del trabajador, siempre y cuando, claro está, se acceda a dicha situación como trabajador 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 41 del presente convenio.

Capitulo V. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 29. Principios generales.

La protección de la salud del personal constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo, 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:

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.

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 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

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de la plantilla.

Artículo 30. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y las facultades de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de LPRL, así como las que emanen de las decisiones del Comité.

Artículo 31. Vigilancia de la salud.

La empresa garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes del personal, lo supuestos en lo que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otro personal relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquello reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionadas al riesgo.

• Las revisiones se realizarán en la jornada laboral o serán computadas como tiempo efectivo de trabajo.

• Las medidas de vigilancia y control de la salud al personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

• El personal será informado de forma conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrá derecho a una revisión anual, sobre eses riesgo a cargo de la empresa.

Artículo 32. Protección ante agresiones a trabajadores.

Es en la asistencia socio-sanitaria donde se concentra un mayor número de casos de violencia en el lugar de trabajo. Así el personal de la empresa que en su puesto de trabajo sufra una agresión por parte de los usuarios o de terceros tendrá derecho a recibir de la

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

empresa la asistencia psicológica y jurídica que pueda necesitar.

La empresa trabajará para implantar medidas y procedimientos de actuación para la protección, control y vigilancia ante agresiones a los/as trabajadores/as.

Artículo 33. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal para el ejercicio de sus funciones al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo, y dos pares de calzado al año que serán homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados.

La empresa estará obligada al lavado y planchado del uniforme y el personal estará obligado durante la realización de su trabajo a usar la ropa facilitada por la empresa, así como su cuidado.

Artículo 34. Complemento de incapacidad temporal.

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 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 prorrata 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 prorrata de paga extra.

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 35. Derechos sindicales.

El Comité de empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

• Ser consultados, previamente, de todas las sanciones que vayan a ser impuestas en la empresa por faltas leves, graves y muy graves.

• Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

• De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, formulando si fuera necesario las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismo o tribunales competentes.

• De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 ET.

• Derecho a ser consultado a la hora de cubrir vacantes por sustitución.

• Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 25 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Dicho crédito horario podrá acumularse en uno o varios miembros del Comité, a criterio propio. No se incluirá en el cómputo de horas del crédito horario 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/as 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/as trabajadores/as tienen derecho a reunirse en la empresa fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 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.

Capítulo VII. Régimen Disciplinario

Artículo 36. 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 graves y muy graves será notificada a los/as representantes legales de los trabajadores.

Artículo 37. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 anormalidades 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

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 38. 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 39. Procedimiento sancionador y prescripción.

• Para la calificación e imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preceptiva la incoación e instrucción de un expediente disciplinario.

• Este expediente se incoará remitiendo al personal afectado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta.

• De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de personal para que, por ambas partes y en el plazo de cinco días, puedan manifestar o hacer alegaciones a la Dirección en aras del esclarecimiento de los hechos.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

• Transcurrido dicho plazo se podrá imponer al personal la sanción de acuerdo con la gravedad y lo estipulado por el presente Convenio.

• Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de representantes legales o sindicales de los/as trabajadores.

• En el caso de calificación e imposición de faltas graves o muy graves para los miembros del Comité de empresa o Delegados/as sindicales será necesario la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el representante perteneciera, del mismo modo, cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, teniendo conocimiento formal la empresa de ello, será preceptiva la audiencia a los Delegados/as sindicales.

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

• Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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 40. Infracciones de la empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo y demás normas de aplicación. Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Capítulo VIII

Artículo 41. 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.

La situaciones o supuestos contemplados y protegidos no serán compatibles ni 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 42. 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:

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

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 43. Finiquitos.

Antes de proceder a la firma de un recibo de finiquito, el trabajador afectado tendrá derecho a acudir a la central sindical a la que esté afiliados/as o a los/as Delegados/as de personal o al Comité de empresa con la finalidad de que verifiquen los cálculos de la liquidación, extremo necesario antes de proceder a su firma, teniendo en cuenta el carácter que legalmente tiene esa liquidación que finiquita la relación laboral, salvo que exista renuncia expresa por parte del trabajador/a.

Artículo 44. Derecho Supletorio.

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

Disposición Final.

Todas las referencias contenidas en texto del Convenio y realizadas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que suponga la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden efectuadas a un género neutro, es decir, que también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es

ANEXO I

		2021	2022	2023	2024
GRUPOS	**CATEGORÍAS**	**SALARIO**	**SALARIO**	**SALARIO**	**SALARIO**
PROFESIONALES		**BASE**	**BASE**	**BASE**	**BASE**
		(DEFINITIVA)	**(PROVISIONAL)**	**(PROVISIONAL)**	**(PROVISIONAL)**
GRUPO I	**PERSONAL DIRECTIVO**				
	GERENTE				
	DIRECTOR/A MÉDICO				
	DIRECTOR/A ENFERMERÍA				
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO				
GRUPO II	**PERSONAL SANITARIO**				
Nivel I	MÉDICO	2.040,73 €	2.076,44 €	2.107,59 €	2.139,20 €
	FARMACEÚTICO				
Nivel II	SUPERVISOR ENFERMERÍA	1.698,53 €	1.728,25 €	1.754,18 €	1.780,49 €
	ENFERMEROS/AS				
	DUE				
Nivel III	TÉCNICO ESPECIALISTA				
Nivel IV	AUXILIAR ENFERMERIA	1.047,15 €	1.065,48 €	1.081,46 €	1.097,68 €
	AUXILIAR DE FARMACIA				
	CELADOR/A	873,80 €	992,15 €	1.007,03 €	1.022,14 €
GRUPO III	**PERSONAL ADMINISTRATIVO**				
Nivel I	TIT. GRADO SUPERIOR	1.698,53 €	1.728,25 €	1.754,18 €	1.780,49 €
Nivel II	TIT. GRADO MEDIO				
Nivel III	FP GRAD SUP./ EQUIVALENTE	1.422,67 €	1.447,57 €	1.469,28 €	1.491,32 €
	OFICIAL ADMINISTRATIVO				
Nivel IV	RECEPCIONISTA	1.047,14 €	1.065,47 €	1081,45 €	1.097,67 €
	AUXILIAR ADMTVO.	1.047,14 €	1.065,47 €	1081,45 €	1.097,67 €
GRUPO IV	**PERSONAL SERVICIOS GENERALES**				
Nivel I	TEC. SUP. MANTENIMIENTO	1.422,67 €	1.447,57 €	1.469,28 €	1.491,32 €
Nivel II	TELEFONISTA	1.047,14 €	1.065,47 €	1081,45 €	1.097,67 €
Nivel III	PERSONAL LIMPIEZA				

Jaén, 28 de marzo de 2022.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.

cve: BOP-2022-1204
Verificable en https://bop.dipujaen.es