



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Sanatorio Adaro en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Fundación Sanatorio Adaro (expediente C-062/2013, código 33004402012008), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 19 de diciembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo a 30 de diciembre de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-07-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-07-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2014-00268.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN SANATORIO ADARO

En Sama de Langreo, siendo las nueve horas del día 19 de diciembre de 2013, se reúne en la calle Jove y Canella n.º 1, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Fundación Sanatorio Adaro, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Fundación Sanatorio Adaro:

- D.ª María Fernández Álvarez (Presidenta del Patronato de la Fundación).
- D. Gabriel Menéndez Zorita.
- D. Juan Fernández González.
- D. José Lobo Lombardía.
- D. Ángel Serna Martínez (Asesor).

Por el Comité de Empresa:

- D.ª Nieves Castellanos Díaz (Presidenta).
- D.ª Fernanda López Núñez.
- D.ª Yolanda Maxide Lantero.
- D.ª Lorena Díaz Fernández.
- D. Carlos Fernández Calleja.
- D. Armando Pérez Menéndez.
- D. Sergio Luís Suárez González.
- D.ª Pilar Casco Moral.
- D.ª M.ª José Artos Márquez.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y con capacidad legal para la negociación del presente convenio y como consecuencia de las negociaciones mantenidas acuerdan:

- 1.º Suscribir por unanimidad el texto del IV Convenio Colectivo de la Fundación Sanatorio Adaro.
- 2.º Las partes acuerdan delegar la firma de la presente Acta, a las personas que a continuación se relacionan:

En representación de la Fundación Sanatorio Adaro:

- D.ª María Fernández Álvarez.
- D. Gabriel Menéndez Zorita.



En representación del Comité de Empresa:

- D.ª Nieves Castellanos Díaz.
- D. Carlos Fernández Calleja.
- D. Armando Pérez Menéndez.
- D.ª Fernanda López Núñez.

3.º Habilitar a D. Ángel Serna Martínez, para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación ante la Autoridad Laboral competente en los términos previstos en el artículo 90, números 2 y 3 del Estatuto de Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, las partes intervinientes firman la presente acta así como los correspondientes ejemplares del articulado del convenio y anexos, en el lugar y fecha arriba indicados.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN SANATORIO ADARO

CAPÍTULO I.—DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Ámbito funcional.

El presente convenio, será de aplicación en la empresa Fundación Sanatorio Adaro, estableciendo y regulando las condiciones de trabajo existentes entre la empresa mencionada y sus trabajadores.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Las condiciones laborales contenidas en este Convenio Colectivo, serán de aplicación a los trabajadores de la Fundación Sanatorio Adaro, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Quienes estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.
- b) Quienes desempeñen cargos de alta dirección, en virtud del contrato que lo regula al amparo del R.D. 1382/85 de 1 de agosto, de relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- c) Quienes ostenten la condición de becarios, y/o realicen prácticas regladas en un programa de formación de cualquier administración pública o entidad privada.
- d) Quienes presten servicios de carácter altruista, conforme a los acuerdos de colaboración firmados con Organizaciones No Gubernamentales, o entidades de carácter similar, así como quienes presten ayuda desinteresada a los pacientes de la Fundación de carácter particular o colectivo, por razones humanitarias.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 01/01/2014, y tendrá vigencia hasta el 31/12/2014. Su prórroga será automática, y de año en año, en tanto no medie denuncia expresa de cualquiera de las partes, que se realizará por escrito dirigido a la otra con una antelación de 30 días naturales a la fecha de vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no entre en vigor otro que lo sustituya, mantendrá su vigencia el contenido normativo del denunciado.

Artículo 4.—Comisión Paritaria.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, aplicación y adaptación, en su caso, del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria como órgano de control, que deberá quedar constituida formalmente en el plazo máximo de los 15 días naturales siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por dos miembros del Comité de Empresa, y dos representantes de la Fundación Sanatorio Adaro.

Ambas partes podrán nombrar suplentes que sustituyan a las personas titulares, así como asesores, que participarán con voz, pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretar el convenio colectivo en su aplicación práctica, y vigilar el cumplimiento y acatamiento de lo acordado en el mismo.
- b) Resolver cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las materias reguladas en el presente Convenio, incluso la mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos que se sometan a su decisión, si las partes discordantes lo solicitan expresamente, y la Comisión acepta el ejercicio de la función mediadora.
- c) Constituir el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, en materia de conflicto colectivo y huelga.
- d) Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia práctica del convenio.
- e) Constituir en cada caso y a petición de cualquiera de las partes el foro de debate de cualquier solicitud o reivindicación relacionada con la plantilla de los Servicios y con las condiciones de trabajo o relaciones laborales.

La Comisión Paritaria se reunirá en Sesión Ordinaria una vez cada 6 meses, y en sesión extraordinaria, a instancia de una de las partes, antes de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud salvo acuerdo de ambas partes en reducir dicho



preaviso, con carácter extraordinario, por la urgencia de los temas a tratar. La parte promotora de la reunión planteará por escrito el orden del día. Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de ambas partes.

De las reuniones se levantará acta, haciendo constar los acuerdos y un resumen de los debates. Las actas serán firmadas por todos los asistentes a la reunión objeto de la misma. Los acuerdos tendrán carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes.

Artículo 5.—*Unidad e indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan obligadas a su cumplimiento en su totalidad.

Estas condiciones, estimadas en su conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, de carácter consuetudinario, convenidas, establecidas voluntariamente por la empresa, por disposición legal o convenio colectivo, referidos a materias, condiciones o aspectos regulados en este convenio.

Artículo 6.—*Absorción y compensación de salarios.*

Pactadas condiciones económicas y de otra naturaleza más favorables que las vigentes en el orden normativo general, así como en el orden convencional de referencia, operará la absorción y compensación globalmente sobre cualesquiera otras condiciones económicas existentes o que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales o convenios colectivos, ya se trate de conceptos retributivos homogéneos o heterogéneos, suprimiéndose todas las percepciones salariales de cualquier naturaleza no establecidas en el presente Convenio Colectivo, a excepción de la recogida en la disposición adicional Primera del presente acuerdo.

Artículo 7.—*Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad específica de la Empresa, y se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de ámbito laboral.

CAPÍTULO II.—DEL PERSONAL

Artículo 8.—*Clasificación del personal.*

A efectos de clasificación general del personal, y de percepción de las retribuciones básicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, las diversas categorías del personal laboral se clasificarán de acuerdo con la titulación académica exigida para su ingreso en ellas.

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico.

Grupo C: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de Segundo o Tercer Grado o específica de Grado Superior o equivalente.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o específica de Grado Medio o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

La clasificación del personal se adaptará a los grupos de clasificación profesional que durante la vigencia de este convenio se establezcan para el personal que presta servicios en el Sespa, correspondiendo a la Comisión Paritaria las formas y plazos para la implantación de dicha correspondencia.

Artículo 9.—*Categoría profesional.*

El personal laboral perteneciente a los grupos citados en el artículo anterior, se clasifica profesionalmente de acuerdo a la siguiente adscripción:

Grupo A: Médico Especialista. Titulado Superior.

Grupo B: Enfermera ATS/Diplomado Universitario en Enfermería. Fisioterapeuta. Terapeuta Ocupacional. Trabajador Social/Asistente Social. Titulado Medio.

Grupo C: Técnico Especialista (Radiodiagnóstico, Laboratorio de Diagnóstico Clínico, Documentación Sanitaria). Administrativo. Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso, titulación de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo o tercer grado o específica de Grado Superior o equivalente.

Grupo D: Auxiliar de Enfermería. Auxiliar de Farmacia. Auxiliar Administrativo. Telefonista. Conductor de Instalaciones. Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso, título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o específica de Grado Medio o equivalente.

Grupo E: Celador. Operario de servicios. Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso Certificado de Escolaridad.

Artículo 10.—*Ingresos.*

El ingreso en la plantilla con carácter indefinido de trabajadores en la Fundación Sanatorio Adaro, se efectuará por los cauces establecidos legalmente, y con la participación del Comité de Empresa. Para ello, se establecerán los criterios de acceso al proceso de selección en la convocatoria publicitada a tal efecto, que se adecuarán a los puestos de trabajo ofertados.



Los aspirantes a ingresar en el Sanatorio Adaro, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir necesariamente las siguientes condiciones:

- En todos los casos y como mínimo, todos los aspirantes deberán estar en posesión del certificado de escolaridad, título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.
- Estar en posesión del título específico, expedido y homologado por el organismo correspondiente, en su caso.
- Aptitud y capacidad adecuada al puesto de trabajo al que se aspira.
- Aptitud psicofísica suficiente, certificada por los servicios médicos que corresponda.

Se creará para cada convocatoria una Comisión de Selección de Personal compuesta por cuatro personas, y que contará con dos miembros designados por el Comité de Empresa, con voz y voto.

La Comisión de Selección de Personal constituida para cada convocatoria, valorará la competencia técnica, los conocimientos profesionales, experiencia, antigüedad, así como otros méritos en orden a seleccionar a los mejores candidatos que se adapten a las condiciones de los puestos a cubrir.

Si la Comisión de Selección de Personal lo considera oportuno, podrá someter a los candidatos a las pruebas o exámenes que considere necesarios, los cuales no tendrán consideración de relación laboral, ni darán derecho a retribución de ningún tipo.

Artículo 11.—*Promoción interna.*

Se entiende como promoción interna, el cambio de categoría profesional dentro del mismo grupo, o el cambio de un grupo a otro superior.

Al personal que adquiera la titulación o requerimientos de aptitud necesarios para ocupar un puesto de trabajo que suponga promoción profesional, se le considerará el derecho de preferencia, tanto para cubrir vacantes con carácter temporal como con carácter definitivo.

1. Las vacantes definitivas se cubrirá siempre de acuerdo al siguiente baremo:

- Por conocimientos del puesto: 30%.
- Por otros méritos relacionados directamente con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación: 20%.
- Por servicios prestados: 50% de la valoración correspondiente.

2. Las vacantes temporales se regularán por lo establecido en el Reglamento de Contratación de Personal Temporal vigente en cada momento.

Las trabajadoras y trabajadores del Centro que deseen optar a promoción interna deberán de solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección.

El Empleo Temporal, las Bolsas de Trabajo y la Promoción Interna Temporal en el ámbito de la Fundación sanatorio Adaro se regularán a través del "Reglamento de Contratación de Personal Temporal" vigente en cada momento y que habrá de ser consensuado entre la Dirección y el Comité de Empresa.

A efectos de baremación se utilizará el baremo aprobado en el citado reglamento acordando ambas partes que en tanto no sean reconocidos íntegramente los méritos de antigüedad de los trabajadores de la Fundación Sanatorio Adaro en el Servicio de Salud de referencia, la antigüedad desarrollada por los aspirantes en los hospitales dependientes del SESPA o en cualquier otro centro sanitario o sociosanitario público de la Unión Europea, tendrá la puntuación que se derive del acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 12.—*Contratación.*

Todo contrato se formalizará por escrito, entregando copia del mismo al interesado. La Fundación dispondrá y formalizará los contratos laborales con arreglo a los modelos oficiales de contratos vigentes en cada momento.

Los documentos relativos a contratación, prórroga, y extinción de la relación laboral se darán a conocer al Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de la obligatoria entrega de la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los del personal de alta dirección, así como de la notificación de las prórrogas y de las denuncias de los temporales, en la forma que previene la legislación vigente, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 13.—*Períodos de prueba.*

Se podrá pactar un período de prueba, a tenor de las categorías profesionales contratadas, según la siguiente distribución:

- Categorías incluidas en el grupo A: Seis meses.
- Categorías incluidas en el grupo B: Cuatro meses.
- Categorías incluidas en el grupo C: Dos meses.
- Categorías incluidas en el grupo D: Dos meses.
- Categorías incluidas en el grupo E: Un mes.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso ni compensación económica alguna.



Artículo 14.—*Incompatibilidades. Pacto de no concurrencia.*

Con carácter general, en materia de incompatibilidades se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores con relación contractual indefinida y a tiempo completo formalizada con fecha posterior a la entrada en vigor del presente pacto, con independencia de su grupo o categoría profesional, en modo alguno podrán desarrollar tareas para otra empresa privada o pública, o prestar servicios por cuenta propia o ajena, ni integrándose en compañía, comunidad o sociedad, cualquiera que sea su forma o participación, ejerciendo en categorías o puestos de trabajo homólogos, o realizando actividades concurrentes o de similar naturaleza a las prestadas en la Fundación. El presente régimen será también de aplicación a aquellos trabajadores que, con contrato indefinido y a tiempo completo a la entrada en vigor del presente convenio, no estén incluidos en el párrafo siguiente.

Los trabajadores que con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio estén incluidos en los supuestos establecidos en el párrafo anterior, deberán comunicar por escrito a la Dirección esta circunstancia, en el plazo de 30 días naturales desde la entrada en vigor del presente Convenio. Finalizada dicha actividad, que deberá ser comunicada a la Empresa, será de aplicación el régimen establecido en el párrafo segundo del presente artículo. Desde la Dirección se comunicará a lo miembros de la Comisión Paritaria los trabajadores que se encuentren incurso en cualquiera de las circunstancias que se contemplan en el presente artículo.

El presente pacto, en los términos previstos, no comportará en ningún caso compensación económica alguna para el trabajador.

Artículo 15.—*Preaviso al cese.*

Todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que desee rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, previamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección Gerencia de la Fundación, con una antelación mínima de 15 días, salvo el personal que ocupe puestos de libre designación, que deberá hacerlo con una antelación de 30 días.

Se facilitará la liquidación correspondiente al último día de trabajo, abonándose la misma dentro del mes siguiente a la fecha de término del contrato de trabajo. Caso de no cumplirse los plazos de preaviso establecidos, se descontará de la nómina correspondiente, el importe de la totalidad de las retribuciones correspondientes a los días que falten de preaviso.

En todo caso, la formalización se realizará de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

En el caso de que el trabajador haya recibido con cargo a la empresa capacitación o formación específica, se pactará individualmente con cada trabajador el período de permanencia en la empresa, a tenor de la formación recibida. No se podrán acordar períodos de preaviso distintos para el mismo tipo de formación.

Artículo 16.—*Provisión de puestos de libre designación.*

Los puestos de trabajo que conlleven responsabilidad dentro de la estructura organizativa de la Fundación, se proveerán mediante libre designación de la Dirección Gerencia. Tanto su nombramiento como su cese por parte de la Dirección Gerencia serán efectivos con carácter inmediato.

Los puestos de trabajo designados por este procedimiento serán:

- a) Directores y responsables de los diversos servicios.
- b) Responsables de unidades administrativas, técnicas o asistenciales.
- c) Supervisores de Enfermería.
- d) Secretaría de Dirección.

El trabajador, una vez que cese en un puesto de libre designación, se incorporará a su puesto base, en su caso, salvo extinción del contrato.

Artículo 17.—*Jornada laboral y horario de trabajo.*

a) Jornada:

La jornada anual ordinaria será de 1.650 horas o 1.657 horas en años bisiestos de trabajo efectivo para todo el personal, salvo para el personal a turnos que incluya noches, cuya jornada anual ordinaria se ponderará en función del número de noches que efectivamente se realicen, según tablas anexas (Anexo I).

La jornada de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El trabajador cuya duración continuada de jornada exceda de seis horas, dispondrá de treinta (30) minutos de descanso dentro de la misma. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y no podrá disfrutarse en ninguna circunstancia fuera del centro de trabajo, en los espacios de acceso al mismo, ni en los exteriores del recinto.

El descanso para el personal en jornada partida, con prestación de servicios continuados igual o superior a cinco horas de trabajo efectivo dispondrá de quince (15) minutos de descanso que se disfrutará durante el período de jornada más largo. Dicho descanso no podrá disfrutarse en ninguna circunstancia fuera del centro de trabajo, en los espacios de acceso al mismo, ni en los exteriores del recinto.

El disfrute de los descansos mencionados se efectuará sucesivamente, en su caso, de tal manera que al menos una persona en cada sala, servicio o área permanezca en su puesto de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, el disfrute del descanso se realizará sin menoscabo del servicio y en aquellos puestos que por sus especiales características no se



puede permitir la ausencia del trabajador, dichos descansos se disfrutarán en el propio lugar de prestación del servicio, sin menoscabo del mismo.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce (12) horas, sin perjuicio de los establecido en la normativa específica relativa a jornadas especiales de trabajo, y dejando a salvo circunstancias de carácter puntual, por motivos de índole organizativa, operativa o de mejor atención al servicio.

b) Horario de trabajo y turnos:

Con carácter general, y sin perjuicio de otras jornadas ya existentes en el centro, la prestación de servicios se desarrollará según la siguiente distribución:

Mañanas: Desde las 8 horas a las 15 horas.

Tardes: Desde las 15 horas a las 22 horas.

Noches: Desde las 22 horas a las 8 horas.

Para el personal que trabaje en uno de los períodos especificados, ya sea de mañana o tarde, a tiempo completo, parcial o jornada partida, se establece un horario flexible que posibilita se trabaje un determinado número de horas en otro período, según las necesidades asistenciales, previa negociación con el Comité de Empresa.

c) Módulo adicional de jornada ordinaria:

1.—La aplicación de la jornada laboral ordinaria para el personal de turno fijo establecida en el apartado a), conlleva la realización adicional de al menos, dos horas y media semanales de promedio sobre la jornada que se deriva de la aplicación del horario de trabajo y turnos establecido en el apartado b) de este artículo.

2.—Las horas adicionales de jornada ordinaria estarán orientadas a mejorar la capacidad de respuesta del centro sanitario, mejorar la accesibilidad, así como para la realización de otras actividades inherentes a la práctica profesional, vinculadas a la mejora de la eficacia, de la gestión de los recursos y de la calidad del servicio a la población.

3.—Para la aplicación del módulo adicional de jornada ordinaria, se establecerán las siguientes modalidades horarias:

- Módulo de dos horas y media un día a la semana de promedio, en horario de tardes (en horario de mañanas si se trata de personal en turno fijo de tardes).
- Uno o más módulos de dos horas y media en la mañana del sábado.
- Módulo de cuatro horas en la mañana del sábado, calculándose la jornada ordinaria semanal en promedio de ocho semanas.
- Módulos de cuatro horas un día a la semana, calculándose la jornada ordinaria semanal en promedio de ocho semanas.
- Podrán igualmente establecerse otras modalidades de organización de los módulos adicionales de jornada ordinaria para adaptar la organización a las especiales características del centro o servicio en función de las diferentes circunstancias geográficas o de demanda de servicios, calculándose la jornada ordinaria semanal en promedio de ocho semanas.

La prestación de servicio los sábados para el personal en turno fijo, se efectuará previa negociación entre la empresa y el trabajador.

4.—Los criterios generales aquí establecidos se aplicarán a todo el personal que realice su jornada en turno fijo, adaptándose el personal no asistencial a las características de organización de las diferentes áreas de apoyo del centro.

La Dirección del Sanatorio, por razones asistenciales derivadas de los conciertos establecidos o mejor atención de los servicios prestados podrá realizar, previa negociación con el Comité de Empresa, modificaciones relativas a horarios y turnos. La realización del trabajo en régimen de turnos será obligatoria para el trabajador, previa notificación por parte de la Dirección del Hospital.

Artículo 18.—Control del absentismo y cumplimiento de jornada efectiva.

Ambas representaciones están interesadas en la disminución del absentismo laboral, por lo que acuerdan que por la Dirección de la Fundación, se empleen todos los medios legales a su alcance para su reducción. De las actuaciones seguidas en materia de absentismo por incapacidad temporal será informado el Comité de Seguridad y Salud.

Para el control del cumplimiento efectivo de la jornada laboral, se acuerda que la Dirección podrá emplear todos los medios legales a su alcance que estime oportunos. De las actuaciones seguidas en esta materia será informado el Comité de Empresa.

Mediante ajuste del cómputo global de horas realmente trabajadas, la Dirección del Centro intentará garantizar el cumplimiento anual de la jornada efectiva que a cada trabajador le corresponda. Dicho ajuste se realizará mediante la compensación o anulación de descansos, que en todo caso fijará la Dirección de acuerdo con el trabajador. En el caso de que el balance de horas suponga la necesidad de eliminar algún descanso programado del trabajador, la anulación no podrá afectar al descanso entre noches.

En el caso de que no se llegara a cumplir la jornada efectiva por parte del trabajador, éste podrá escoger en el plazo de los siete días naturales siguientes al requerimiento de la empresa efectuado al efecto, entre el no disfrute de los días de libre disposición que le permitan corregir ese defecto de jornada, o bien una regularización económica a aplicar en la nómina del mes de enero del año siguiente en función de las horas efectivamente trabajadas durante el año anterior. En el caso de que no se efectúe la elección por parte del trabajador en el plazo señalado, se aplicará la segunda de las dos opciones anteriores.



En el caso de que el trabajador, a pesar de haber optado por el no descuento en nómina del defecto de jornada generado, no llegase a un acuerdo con la empresa respecto a los días de prestación de servicios a fecha 30 de noviembre del año siguiente, se procederá a su descuento en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

Artículo 19.—*Calendario Laboral.*

La Dirección del Hospital y el Comité de Empresa negociarán un calendario o cartelera laboral anual para cada uno de los servicios o unidades.

Se consideran días no laborables los domingos y festivos comprendidos dentro del calendario laboral, salvo para el personal en régimen de turnos o noches, según la programación establecida. Los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter de no laborables, debiendo quedar en todo caso, los servicios debidamente cubiertos.

Artículo 20.—*Horas en exceso y Extraordinarias.*

Exceso de Jornada: Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria fijada en la presente norma, se considerará "Exceso de Jornada" y será compensada por tiempos equivalentes de descanso.

Horas Extraordinarias: Tendrán consideración de "Horas Extraordinarias" las realizadas por un trabajador, por indicación expresa de la Dirección, superando el cómputo anual de su jornada ordinaria, y que se deriven de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de prevenir o reparar riesgos para la vida y/o la seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Necesidad de atender pedidos o períodos de producción imprevistos, cobertura de ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Las Horas Extraordinarias se compensarán en descansos a razón del 150% de la hora ordinaria. Dicha compensación se realizará en cómputo mensual desde la fecha de realización. Para ello se computarán todas las horas realizadas en esta circunstancia por el trabajador en el período de un mes natural y se multiplicarán por 1,50 redondeándose el resultado al entero más favorable al trabajador si este es superior a 0,5. La empresa garantizará el disfrute de las horas de descanso retribuido así obtenidas en los 15 días naturales siguientes al mes vencido.

Si por necesidades del Servicio la compensación en descansos no fuera posible en el plazo señalado, las horas extraordinarias se compensarán conforme al 175% del precio de hora ordinaria en todos los conceptos salariales de aplicación al trabajador.

El límite de horas extraordinarias por cada trabajador, no podrá ser superior a ochenta al año.

Artículo 21.—*Guardias de presencia física.*

La realización de guardias de presencia física será obligatoria para todo el personal facultativo, salvo exención expresa de la Dirección.

Las horas correspondientes a las jornadas de guardia de presencia física en cualquiera de sus dos modalidades (17 o 24 horas) no son computables a efectos de la jornada ordinaria anual establecida en el presente Convenio.

La realización de una guardia completa de presencia física se compensará con un día de descanso retribuido, que se disfrutará en el siguiente a la realización de la guardia, salvo en caso de imposibilidad por razones organizativas del servicio.

Las guardias de presencia física realizadas en sábado con salida a las ocho horas del domingo, supondrán descansar el lunes. Excepcionalmente se podrá descansar otro día laborable durante la semana, previa autorización de la Dirección. La coincidencia con festivo, del lunes siguiente a la guardia, no generará otro descanso.

La prolongación de jornada tras la realización de una guardia no tendrá, a ningún efecto, consideración de hora extraordinaria o exceso de jornada.

CAPÍTULO III.—CONDICIONES LABORALES

Artículo 22.—*Movilidad funcional.*

1.—El cambio de puesto de trabajo en el centro hospitalario, que deberá notificarse por escrito, constituye una facultad privativa de la Dirección y podrá efectuarse por causas operativas, organizativas, económicas, de una mayor productividad o de mejor atención en el servicio, con respeto en todo caso a la pertenencia al grupo profesional y categoría de traslado, así como del régimen de jornada, horario y turno de trabajo, si bien acomodándose en éstos al momento en que se encuentre el turno propio de su nuevo destino cuando se produzca la adscripción al mismo, sin que transcurra más de una semana sin mediar descanso.

2.—El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma. Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría por la concurrencia de necesidades calificadas como urgentes e inaplazables; en todo caso su duración no podrá exceder de seis meses durante un año, ni ocho durante dos años. En estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre su categoría y la encomendada.

Artículo 23.—*Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de un mes natural por año completo trabajado, devengándose dentro del año natural y disfrutándose dentro del año natural, con preferencia entre los meses de junio a sep-



tiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior, el trabajador junto con la Dirección podrá acordar el disfrute de las vacaciones en otros meses del año.

El personal eventual podrá disfrutar la parte proporcional que le corresponda durante la vigencia del contrato, si las condiciones del Servicio lo permitieran, o a la liquidación de dicha proporción a la finalización del mismo.

Como principio general, en el período preferente, el disfrute de las vacaciones se realizará de manera ininterrumpida durante un mes natural completo o desde el día 16 del mes de inicio al día 15 del mes siguiente. En este período podrá solicitarse el disfrute de vacaciones fraccionado en dos quincenas naturales. Las quincenas se entenderán del día 1 al día 15 o del día 16 al día 30 o 31 en su caso, ambos inclusive.

También podrán disfrutarse las vacaciones a petición del personal interesado, en cualquier momento del año natural fuera del período preferente—ya sea el mes natural completo, de forma fraccionada por quincenas naturales o períodos no inferiores a siete días naturales. En este caso, los fraccionamientos no podrán superar los tres por año, incluidos los realizados en el período preferente.

Tanto el fraccionamiento, como el disfrute voluntario de las vacaciones fuera del período comprendido entre los meses de junio a septiembre, se producirá a petición del empleado/a y será autorizado por la Dirección Gerencia cuando las necesidades del Servicio lo permitan.

Las vacaciones anuales son irrenunciables y el derecho a su disfrute se genera dentro del año natural, y se disfrutarán siempre antes del 31 de diciembre, salvo los supuestos establecidos en la legislación vigente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que el período 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En los supuestos establecidos en los dos párrafos anteriores, el trabajador una vez dado de alta de la situación de incapacidad temporal o agotado el período de suspensión correspondiente, disfrutará los días de vacaciones que le resten dentro del período vacacional inicialmente concedido hasta agotar el mismo. Los restantes días que no se hayan podido disfrutar dentro del período vacacional inicialmente concedido, se disfrutarán en el período o días designados por la empresa, a tenor de las necesidades del servicio.

Ambas partes consideran que es facultad de la Dirección el establecimiento de las normas organizativas respecto al disfrute de las vacaciones anuales, con arreglo a lo establecido en este artículo, evitando en todo caso el menoscabo de los servicios prestados. Por este motivo, la Dirección establecerá anualmente el número o porcentaje de empleados/as que pueden disfrutar simultáneamente las vacaciones por servicio o unidad. Cuando por este motivo no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, se establecerá un sistema rotatorio por antigüedad que servirá de base para años sucesivos.

Los períodos vacacionales podrán acumularse, previa solicitud y concesión por parte de la Gerencia, únicamente a los períodos de suspensión de la prestación de servicios derivada de riesgo durante el embarazo, y a las licencias por maternidad, lactancia acumulada, paternidad, adopción o acogimiento y matrimonio. Con carácter excepcional y previa concesión de la Gerencia, podrán acumularse asimismo al período de incapacidad temporal o cualquier otro tipo de permiso o libranza.

Días Adicionales de Vacaciones por Antigüedad.

El personal laboral de la Fundación Sanatorio Adaro tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de servicios prestados, dos días laborables al cumplir los 20 años de servicios, tres días laborables al cumplir los 25 años de servicios y cuatro días laborables al cumplir los 30 años de servicios prestados. Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Los días adicionales de vacaciones generadas en función de los servicios prestados, podrán acumularse entre si, pudiendo disfrutarse a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

A efectos de computo de la jornada anual, estos días adicionales de vacaciones serán computados como de siete horas y media diarias y en consecuencia, la jornada anual reglamentaria ordinaria de trabajo efectivo que corresponda a cada trabajador/a, se reducirá en 7 horas 30 minutos, 15 horas, 22 horas 30 minutos y 30 horas en función de que disponga de 1, 2, 3 ó 4 días adicionales de vacaciones.

Dado su carácter vacacional, la falta de solicitud por el personal del disfrute de los días adicionales de vacaciones en los términos expuestos dará lugar a la pérdida de los mismos, sin derecho a compensación alguna por ello. Ello viene dado por el hecho de que únicamente suponen una minoración de la jornada anual de trabajo cuando son efectivamente disfrutados.

Calendario Vacacional.

El calendario vacacional estará supeditado, en todo caso, a las necesidades del servicio. A fin de proceder a la confección y publicación del mismo, el personal concretará antes del 1 de abril de cada año, la petición del período o períodos en que desea disfrutar sus vacaciones, para que, una vez confeccionado pueda publicarse dicho calendario vacacional.



El calendario vacacional deberá estar confeccionado antes del 30 de abril de cada año, dándose traslado al Comité de Empresa para su conocimiento.

Si por la propia actividad del servicio, o bien en el caso del personal perteneciente a categorías en las que habitualmente existen dificultades de sustitución, hubiera que establecer un calendario de vacaciones que comprendiese parte del disfrute fuera de los meses comprendidos entre junio y septiembre, se garantiza que, con carácter rotatorio y con periodicidad de dos años, se pueda disfrutar el período vacacional en cualquiera de estos meses.

Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del período de vacaciones, se establecerá un sistema rotatorio mediante antigüedad que servirá de base para años sucesivos. En los Servicios de nueva creación, se sorteará el mes a elegir estableciendo el sistema de rotación que será base para los años consecutivos.

En el caso de producirse nuevas incorporaciones, se respetará la programación de vacaciones de ese año y se acoplará dicho personal a las necesidades asistenciales de la unidad de destino para el disfrute de sus vacaciones.

CAPÍTULO IV.—PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 24.—*Licencias y permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio Colectivo, previa solicitud y justificación, tendrán derecho a disfrutar los permisos y licencias que aquí se especifican.

Todos los permisos deberán ser solicitados por escrito a la Dirección con una antelación mínima de treinta días. No obstante lo anterior, el plazo de solicitud podrá ser reducido en situaciones que se justifiquen adecuadamente por razón de fuerza mayor o por el propio hecho causante, valorándose que no incida o afecte negativamente el área funcional asistencial.

Los supuestos establecidos son los que a continuación se enumeran:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o uniones de hecho debidamente inscritas.
- b) Tres días naturales desde el hecho causante por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días por parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento desde su domicilio habitual al lugar de destino superior a cien kilómetros, el plazo será de cuatro días. En los supuestos de ingreso hospitalario, el permiso no durará más allá de la fecha de alta.
- 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. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) El tiempo indispensable para acompañamiento al médico de hijos menores de edad, siempre que el trabajador solicitante acredite ser la única persona de quién depende, y la cita se produzca en horario laboral; o en el supuesto de que el otro cónyuge con obligaciones laborales no pueda acudir, previa justificación de ese extremo, la cita se produzca en horario laboral y las condiciones del servicio lo permitan.

En el caso de que dos o más trabajadores del mismo servicio generasen este derecho, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de servicio, a tenor de la cartelera y plantilla existente en ese momento dentro de la entidad.

El tiempo invertido, deberá acreditarse mediante la correspondiente certificación emitida por el facultativo u organismo correspondiente.

La presente redacción tiene efectos exclusivamente a partir del día primero del mes siguiente a la firma del presente convenio.

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) El personal con un hijo o una hija menor de doce meses tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención y lactancia, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen solo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no suponga una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, opción que estará condicionada a las necesidades del servicio.

Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse disfrutando un mes de permiso retribuido, debiendo ser acumulado su disfrute a la finalización del período de maternidad o, en su caso, de paternidad. Esta opción deberá solicitarse, por lo tanto, con antelación a la finalización del permiso por maternidad/paternidad.

Una vez iniciado el disfrute del permiso bajo una de las dos opciones (disfrute por horas o bien acumulado), se disfrutará bajo la modalidad elegida en su integridad sin que se permita su fraccionamiento, prorrateo o modificación del régimen de disfrute.

- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un

máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de que dos o más trabajadores de la entidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del servicio.

- j) Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, así como a pruebas selectivas convocadas por las Administraciones Públicas, durante el tiempo de su celebración. La solicitud se formalizará, como mínimo, con 72 horas de antelación y se justificará tras su presentación con el correspondiente certificado oficial del organismo examinador.

En caso de no tratarse de exámenes finales, la Fundación podrá facilitar la asistencia a los mismos concediendo permiso durante el tiempo de su celebración, en la medida que lo permitan las necesidades del Servicio.

- k) Asistencia a Congresos, Mesas Redondas o Cursos de Formación, independientemente del organismo o entidad organizadora de los mismos: hasta siete (7) días al año, siempre que dicha asistencia se desprenda de la actividad profesional del trabajador, se estime conveniente por la Dirección del Hospital, y queden cubiertas las necesidades del Servicio.
- l) Un día natural de permiso retribuido por cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, así como de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tendrán la consideración de cirugía mayor ambulatoria aquellos procedimientos quirúrgicos en los que, sin tener en cuenta la anestesia aplicada y tras un período variable de tiempo, los pacientes retornan a su domicilio el mismo día de la intervención.

- m) Seis días laborables (45 horas) por asuntos particulares por año completo trabajado o la parte proporcional en función de tiempo de servicios prestados a lo largo del año, redondeando al alza las fracciones superiores a medio día, siempre que se haya generado el derecho al disfrute del primer día en un mismo contrato. De los seis días reseñados, cuatro días computarán como tiempo de trabajo efectivo a efectos de jornada.

El personal temporal, una vez cumpla el período indispensable para generar el derecho al disfrute del primer día, podrá acumular, para la aplicación del redondeo al alza, conforme a los criterios expuestos en el párrafo primero, los períodos de servicios prestados en cada uno de los contratos que suscriban dentro del año natural, salvo que en la liquidación del contrato anterior de ese período, ya se hubiese abonado la fracción correspondiente a esos permisos.

El personal con contrato a tiempo parcial disfrutará de los días de licencia por asuntos particulares que proporcionalmente le correspondan.

Los días de licencia por asuntos particulares no podrán acumularse a las vacaciones. En este sentido se entenderá que para que no se produzca la acumulación, debe haber un día efectivo de trabajo entre el período de vacaciones y el permiso regulado en este apartado.

Podrán disfrutarse a lo largo del año natural y hasta el día 31 de enero del año siguiente a su devengo, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, y previa autorización de la Dirección.

Antes del 30 de noviembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar del año natural. En caso de solicitud posterior a la fecha señalada, se entenderá que el trabajador opta por el no disfrute de los días pendientes.

Los justificantes del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en este artículo, cuando lo precisen, deberán presentarse al centro lo antes posible. En caso de falta de justificante o ser incorrecto, en la fecha de la elaboración de la nómina, se procederá al descuento en la misma de aquellos permisos disfrutados y no justificados.

Artículo 25.—*Riesgo durante el embarazo.*

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en la legislación vigente, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 26.—*Licencias y permisos no retribuidos.*

El personal fijo podrá solicitar permisos sin sueldo por un plazo no inferior a quince días (15) días, ni superior a tres (3) meses. Dichos permisos o licencias serán solicitados con al menos un mes de antelación, no pudiendo modificarse la duración del mismo una vez solicitado, y quedando su concesión condicionada a las necesidades del servicio y/o determinada por las posibilidades de cobertura de la plaza. Finalizado un permiso o licencia, para la solicitud de un nuevo permiso de esta naturaleza deberán transcurrir dos años desde la finalización del período de licencia o permiso anterior.

El trabajador no podrá ejercer durante estos períodos actividades profesionales que entren en competencia con la empresa por ser de igual o similar naturaleza a los servicios prestados por el Sanatorio.

Artículo 27.—*Violencia de género.*

El trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.



CAPÍTULO V.—FORMACIÓN CONTINUADA

Artículo 28.—*Comisión de Formación Continuada y tiempos de asistencia a cursos.*

Se promoverá la constitución de una Comisión de Formación Continuada que estará compuesta por un representante de cada una de las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa, y por un número igual de representantes por parte de la Dirección. Dicha comisión definirá su reglamento de funcionamiento interno y acordará con la Gerencia del hospital sus objetivos anuales.

Dichos objetivos se plasmarán en un Programa de Formación dirigido a los trabajadores de la Fundación Sanatorio Adaro y será el instrumento que contiene las diversas necesidades de formación de los trabajadores de la Fundación. Este plan se formulará cada año desde una política de formación que pretende conjugar el desarrollo profesional y humano de la plantilla, con el fin propio de la actividad de la empresa.

La Comisión de Formación Continuada remitirá a la Dirección de la empresa el documento con las necesidades formativas recabadas, dando traslado del mismo a la Dirección al órgano competente en materia de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

El tiempo de asistencia a cursos de formación organizados por la Fundación Sanatorio Adaro, así como los convocados al amparo de los acuerdos relativos a formación continua en las Administraciones Públicas, se computarán como tiempo de trabajo a todos los efectos cuando coincida con el horario y jornadas hábiles con carácter general o, en su caso particular, el que tenga establecido el empleado/a.

CAPÍTULO VI.—EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES

Artículo 29.—*Excedencias.*

Excedencia voluntaria: Los trabajadores de la Fundación Sanatorio Adaro con al menos una antigüedad de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo superior a tres (3) meses y no mayor de cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria no se computa a efectos de antigüedad, ni conlleva reserva del puesto de trabajo, conservando el trabajador excedente por esta causa, solamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Fundación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Tanto las solicitudes de excedencia como las reincorporaciones a la empresa, deberán efectuarse con treinta días naturales de antelación a la fecha de inicio de la excedencia que se pretenda, o de la finalización del período concedido. Solicitado un período de excedencia inicial, este no podrá ser modificado desde el momento de su solicitud.

Artículo 30.—*Jubilación parcial.*

La empresa facilitará al trabajador el acceso a la jubilación parcial previa solicitud al efecto, siempre que éste reúna las condiciones y requisitos que en cada momento determine la legislación vigente.

CAPÍTULO VII.—ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Artículo 31.—*Estructura retributiva.*

Salario base: Es un concepto salarial fijo para cada grupo profesional y que se percibe en 12 mensualidades.



Antigüedad: Es el complemento personal que percibirán los trabajadores fijos, por cada tres años de servicios efectivos prestados. Consistirá en una cantidad igual por trienio cumplido, de acuerdo con el grupo profesional.

A los solos efectos del abono de este complemento retributivo, se computará los períodos de servicios efectivos previos prestados a la Fundación Sanatorio Adaro mediante contratos de naturaleza temporal. La regulación establecida en este párrafo, solo será aplicable a partir del 01.12.09, no teniendo en ningún caso efectos retroactivos.

Complemento de destino: Es un concepto salarial fijo en función del puesto de trabajo que se desempeña. Se percibirá en doce mensualidades.

Complemento específico: Es un concepto salarial fijo, para cada categoría profesional, a percibir en doce mensualidades. En el caso del personal facultativo sin exclusividad se percibe en su lugar, el componente singular correspondiente a esta situación. El personal de los grupos B, C, D y E que no perciba ninguna retribución mensual por conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad, noches festivas, turno fijo nocturno o atención continuada percibirá dentro de este complemento una cantidad de carácter básico e igual cuantía.

Complemento de productividad fija: Es un concepto salarial fijo, para cada categoría profesional, a percibir en doce mensualidades.

Complemento de turnicidad: Es un complemento retributivo, no consolidable, por cada categoría, a percibir exclusivamente por el personal que preste servicios en régimen de tres turnos que incluyan mañana, tarde y noche, o sus variaciones de dos turnos (mañana-tarde; mañana-noche; o tarde-noche. Se abonará mensualmente.

Complemento de nocturnidad: Es un complemento retributivo para el personal no facultativo, no consolidable, que retribuye la prestación efectiva de servicios en el período comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, excluidas las noches de domingos y festivos. En el caso de que el trabajador no preste servicios en la totalidad del período nocturno, percibirá la parte proporcional del módulo establecido. Se exceptúan de este complemento al personal de guardia, a tenor de su retribución específica. La retribución que se perciba por este concepto no se computará en la situación de Incapacidad Temporal. El presente complemento es incompatible con la percepción de los complementos de trabajo en noches de domingo o festivos y con el complemento de trabajo en domingos y festivos, a tenor de su retribución específica.

Complemento de trabajo en domingos y festivos: Es un complemento retributivo no consolidable, para el personal no facultativo que retribuye la efectiva prestación de servicios en el período comprendido entre las 8 y 22 horas, que coincida en domingo o día festivo no dominical, con la excepción del personal de guardia, que tendrá su retribución específica.

Complemento de noches de domingos y festivos: Es un complemento retributivo, no consolidable, que retribuye al personal no facultativo la efectiva prestación de servicios en las noches de domingo o festivo, en horario de 22 a 8 horas del día siguiente. El presente complemento es incompatible con la percepción del complemento de trabajo en domingos y festivos.

Complemento por guardias médicas: Es un complemento retributivo por atención continuada, no consolidable, que retribuye la prestación efectiva de servicios en régimen de guardias de presencia física del personal facultativo, de acuerdo con las necesidades asistenciales designadas por la Dirección del centro, y siendo obligatoria su realización. Se retribuye en dos módulos de diferente cuantía, según sea la guardia de 17 ó 24 horas, descontando, en su caso, aquellas horas que correspondan a la jornada ordinaria.

Pagas Extraordinarias: Dos pagas extras denominadas Verano y Navidad, de devengo anual cada una de ellas, en función de cada categoría profesional. Su abono se hará efectivo los días 15 de los meses de junio y diciembre.

Todos los trabajadores recibirán dos pagas extraordinarias anuales, cuyos períodos de devengo son de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre, consistentes cada una de ellas, en el importe de una mensualidad de salario base, antigüedad, complemento destino y el componente general por puesto de trabajo del complemento específico.

Las cuantías correspondientes a los conceptos retributivos anteriores y aplicables al ejercicio 2014 se especifican y desglosan por categorías, en las tablas anexas a este Convenio (Anexo II)

Complemento Variable de Productividad: Es un complemento retributivo variable, específico de esta institución, de carácter no consolidable cuyas características y cuantías por categorías se desglosan en las tablas anexas a este Convenio (Anexo III).

Artículo 32.—Pago de retribuciones y anticipos.

Serán abonadas mensualmente dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente en la entidad bancaria donde el trabajador tenga domiciliada su cuenta o libreta de ahorro. Si se reconociera algún error en la confección de la nómina, deberá hacerse efectiva la diferencia económica en la nómina correspondiente del mes siguiente.

Todo trabajador podrá solicitar anticipos consistentes en el salario mensual ordinario devengado a la fecha de solicitud que se descontará en la nómina del mes en curso. Asimismo podrá solicitar la parte proporcional de la paga extraordinaria generada en el momento de la fecha de solicitud, que será descontada en el momento de abono de la misma.

CAPÍTULO VIII.—SALUD LABORAL Y OTRAS PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 33.—Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Considerando el derecho de los trabajadores a su integridad física y protección eficaz en cuanto a su seguridad y salud, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias en materia de evaluación, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, llevando a cabo una actividad permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección.



Artículo 34.—*Comité de Seguridad y Salud.*

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Estará integrado por los delegados de prevención de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual, de otra.

Los Delegados de Prevención, que podrán no ser miembros del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de quince (15) horas mensuales, con la posibilidad de ser acumulables. Para el ejercicio de dicho crédito será necesario comunicar a la Dirección del centro dicha circunstancia, con al menos cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

Artículo 35.—*Vigilancia de la Salud individual.*

La Dirección del centro pondrá a disposición de los trabajadores los medios necesarios para la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según la normativa de aplicación vigente, realizándose obligatoriamente reconocimiento médico anual dentro de la jornada laboral para el personal fijo de plantilla.

El personal de nuevo ingreso será sometido a reconocimiento médico con carácter previo a su contratación.

Artículo 36.—*Ropa de trabajo.*

La Fundación facilitará a todo el personal fijo y eventual, los uniformes completos y el calzado necesario para que, en todo momento, estén en perfectas condiciones y mantengan los niveles de higiene adecuados. El planchado y limpieza de los mismos será por cuenta de la Empresa.

Es obligatorio para los trabajadores llevar siempre el uniforme completo dentro del recinto de trabajo, así como portar adecuadamente a su finalidad los elementos visuales de identificación personal y distintivos que la Dirección del Sanatorio establezca, no permitiéndose la colocación de ningún otro distintivo u ornamento sobre el uniforme de trabajo proporcionado.

Artículo 37.—*Póliza de Responsabilidad Civil y ayuda por fallecimiento.*

La Fundación suscribirá y abonará a su exclusivo cargo un seguro que cubra la responsabilidad civil profesional del personal sujeto al presente Convenio, que pudiera derivarse del cumplimiento de su desempeño laboral, por el importe que la Dirección Gerencia estime oportuno.

En caso de fallecimiento por causas naturales de un trabajador con relación laboral indefinida y en activo, la empresa abonará a sus causahabientes el importe de dos mensualidades de la nómina correspondiente al mes natural anterior a la fecha de su fallecimiento.

Artículo 38.—*Complemento en situación de Incapacidad Temporal.*

Durante el tiempo que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, y siempre y cuando reúna las condiciones para percibir la prestación económica por IT por parte de las entidades gestoras o colaboradoras correspondientes, se le incrementará el subsidio, en concepto de mejora directa de las prestaciones, en la cantidad correspondiente para alcanzar la totalidad bruta de los conceptos fijos (salario base, antigüedad, complemento de destino, complemento específico y productividad fija) que venía percibiendo el trabajador en el mes anterior a la baja.

CAPÍTULO IX.—DERECHOS SINDICALES

Artículo 39.—*Órgano de representación.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación de los trabajadores, según la normativa vigente. El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías y facultades:

1. Derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a razón de veinte (20) horas mensuales por cada miembro del Comité de Empresa, para el ejercicio de las labores propias de su cargo, mediando en todo caso un preaviso como mínimo de cuarenta y ocho (48) horas, salvo razones de urgencia debidamente acreditadas.
2. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas que los produzcan.
3. Tener a su disposición un tablón de anuncios con vitrina acristalada y cerradura, necesario para que bajo su responsabilidad se coloquen cuantos avisos y comunicados haya de efectuar y estime oportuno.
4. A cada organización sindical le corresponde distribuir el crédito de horas resultante de acumular las generadas por sus miembros en el Comité de Empresa. El uso y distribución de las mismas se determinará por la propia organización sindical entre los miembros del Comité de Empresa perteneciente a dicha organización.
5. Información periódica sobre las siguientes materias:
 - a) Mensualmente:
 - Evolución de la plantilla.
 - Índices de absentismo.
 - Número de horas extraordinarias, desglosando servicios, categorías y causas de las mismas.
 - b) Trimestralmente:
 - Planes de formación.
 - Modificaciones en la organización general del trabajo.

Artículo 40.—*Secciones y delegados sindicales.*

Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con lo previsto en la Ley y en sus estatutos. Sin perjuicio de lo anterior, a tenor del número de trabajadores de la empresa, y teniendo en cuenta el origen de



la entidad, se procede al reconocimiento de las Secciones Sindicales dentro del centro siendo sus facultades y derechos los que exclusivamente se relacionan:

1. Nombramiento de un delegado sindical por cada sección de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección a Comité de Empresa.
2. Representar y defender los intereses del sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la Dirección del centro.
3. Podrán disponer de la misma información y documentación que ha sido puesta a disposición del Comité, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.
4. Serán oídos por la Dirección del centro en aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.
5. Tendrán derecho a solicitar ocasionalmente la presencia de dirigentes de su Central Sindical, mediante comunicación previa de al menos 72 horas, a la Dirección de la Empresa.

Artículo 41.—*Deber de sigilo.*

Los miembros del Comité de Empresa, los delegados sindicales, deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias y datos que conozcan por razón de su cargo en aquellas materias que así esté determinado o se determine por la legislación vigente, y cualesquiera actuación que la Dirección del Centro califique expresamente de carácter reservado.

Ningún documento entregado por la Empresa al Comité, y a través de este a los delegados sindicales, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, aun después de cesar en el cargo representativo, o de que se suspenda o extinga la relación contractual.

Artículo 42.—*Cuotas sindicales.*

La empresa podrá proceder al descuento de cuotas sindicales sobre las retribuciones del trabajo y a su correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, y en todo caso con la conformidad del trabajador afectado.

Artículo 43.—*Asamblea de los trabajadores.*

El Comité de Empresa, o los delegados sindicales, podrán convocar asambleas de trabajadores en el centro hospitalario siendo responsables de su normal desarrollo.

Al no poder participar simultáneamente toda la plantilla de personal en la asamblea por causa del trabajo a turnos, las diversas reuniones parciales y sucesivas que hayan de celebrarse se considerarán como una sola Asamblea y datada en el día de la primera de aquéllas.

Salvo acuerdo específico con la dirección del centro las asambleas ordinarias y extraordinarias tenderán a celebrarse dentro de las horas de menor actividad asistencial, a fin de no dificultar el programa normal de asistencia. Dichas asambleas podrán tener carácter general o parcial, siendo necesario, para estas últimas, considerar los mínimos indispensables en las Unidades de Asistencia.

El régimen de asambleas será el siguiente:

1. Asambleas ordinarias: Mediante preaviso a la dirección del centro, que deberá acusar recibo de dicha convocatoria, con al menos 48 horas de antelación, y en el que se hará constar el orden del día.
2. Asambleas extraordinarias: Con carácter excepcional y/o para la negociación colectiva, podrán realizarse asambleas con un preaviso menor de 48 horas, justificándose en todo caso y en la petición, las circunstancias excepcionales.

CAPÍTULO X.—IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Artículo 44.—*Plan de Igualdad.*

La igualdad entre sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos de ámbito universal. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva en las empresas, apoya el desarrollo de este principio a través de los Planes de Igualdad. La igualdad en el trato y en las oportunidades entre hombres y mujeres es una de las prioridades en el seno de esta organización ya que permite adaptarse a los cambios del mercado laboral que exigen nuevas formas de gestión que garanticen la competitividad y calidad de los servicios.

Las partes firmantes del presente convenio asumen el compromiso de consecución de igualdad efectiva en el acceso a la entidad, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral y familiar, la salud laboral y demás condiciones de la prestación laboral. A tal fin se creará una comisión de igualdad formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos representantes de la Fundación cuyo objetivo será realizar un diagnóstico y valoración de la situación actual y proponer el Plan de Igualdad dentro de la entidad.

CAPÍTULO XI.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 45.—*Calificación de las faltas laborales de los trabajadores.*

Los trabajadores sujetos al ámbito de este Convenio podrán ser sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.



1) Serán faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales.
- b) La ausencia del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración para la empresa o para un tercero, o fuere causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
- c) No comunicar a la Empresa un domicilio a efectos de notificaciones, así como no comunicar los cambios que puedan afectar a las obligaciones de carácter fiscal o de Seguridad Social de la empresa respecto a sus trabajadores. En ambos casos la notificación deberá efectuarse por escrito en el plazo de 30 días desde que se produjo el suceso.
- d) Pequeños descuidos voluntarios en la conservación del material, locales y documentos de la empresa.
- e) Falta de aseo o limpieza personal del trabajador.
- f) No utilizar el uniforme, ropa de trabajo, o elementos o distintivos de identificación y/o la tarjeta identificativa, proporcionados por la empresa, dentro del recinto hospitalario.
- g) La ausencia de comunicación de la falta al trabajo, por causa justificada, y con la debida antelación, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Se entenderá como debida antelación la que permita el desarrollo normal de la actividad del servicio.
- h) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día, en un período de treinta días.
- i) Ausentarse del centro de trabajo, durante el tiempo de descanso diario retribuido.
- j) El consumo de productos derivados del tabaco dentro del centro de trabajo en cualquier circunstancia y en los exteriores del mismo durante la jornada laboral.

2) Serán faltas graves:

- a) La falta de respeto o consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como a los usuarios del centro y a sus familiares.
- b) El incumplimiento de las ordenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de la que se derive a pueda derivarse perjuicios graves para el centro, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos o medios de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.
- c) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave. Se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionados por la empresa.
- d) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o trabajadores.
- e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante dos días consecutivos en un período de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuándo tuviera que relevar a un compañero, o cuándo como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más tres días en un período de 30 días naturales.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada; el empleo para uso propio, de medios o servicios de la empresa, así como la negligencia en la custodia, cesión a terceros, o el uso de clave de acceso distinto al que le ha sido asignado al trabajador.
- h) El uso o utilización por el personal sanitario, fuera de los locales del centro, del uniforme, ropa de trabajo, elementos o distintivos de identificación, proporcionados por la empresa.
- i) No atender a los usuarios del centro y a sus familiares, de acuerdo a las normas del correcto ejercicio de la profesión.
- j) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de Servicios.
- l) El abandono del trabajo sin causa justificada y previo aviso. Si implicase quebranto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerado como falta muy grave.
- m) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza en un plazo de noventa días, a contar desde el momento que la empresa tiene conocimiento de la primera falta.

3) Serán faltas muy graves:

- a) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, de tres días consecutivos en un período de treinta días naturales.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante siete días o más en un período de treinta días naturales, o durante más de veinte días en cada período de noventa días naturales.
- c) La negativa a realizar los reconocimientos médicos obligatorios conforme a la normativa vigente.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe simulación cuando un trabajador en baja, realice trabajos de cualquier índole ya sea por cuenta propia o ajena o prolongue la baja mediante engaño u omisión del tratamiento medico prescrito.



- e) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- g) La utilización o difusión de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa, así como violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa y/o trabajador.
- h) El falseamiento de datos e informaciones de la Empresa.
- i) La competencia desleal con la empresa; así como el ejercicio de actividades concurrentes con las prestadas en el centro, de conformidad con los criterios y parámetros establecidos en el presente pacto.
- j) Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración al personal que presta servicios en el centro, así como a los usuarios del mismo y a sus familiares.
- k) El abuso de autoridad, considerándose como tal, los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración con los subordinados.
- l) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo, o el no acatamiento, sin causa justificada de los criterios y directrices que constituyen la política marcada por la empresa.
- m) La inobservancia de las prescripciones facultativas, así como administración de cualquier tratamiento, fármaco o similar, sin contar con la correspondiente autorización o indicación expresa por parte del facultativo correspondiente.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza en un plazo de 180 días naturales, a contar desde el momento que la empresa tiene conocimiento de la primera falta.

Artículo 46.—*Acoso sexual.*

Todas las personas tienen derecho a respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe o debe saber que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

Tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Artículo 47.—*Acoso laboral.*

Las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para evitar, prevenir y proteger al trabajador de cualquier conducta, cualquiera que sea su origen o causa, que conlleve comportamientos o actos dentro del entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tengan como objetivo intimidar, apocar, o consumir emocionalmente e intelectualmente al sujeto que la sufre, con vistas a forzar su salida de la organización o al deterioro de las relaciones laborales, en si misma considerada.

Artículo 48.—*Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse, en función de las faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación o apercibimiento por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a 30 días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 días a 90 días.
- b) Inhabilitación para el ascenso por un período de dos a seis años.
- c) Despido.

Las sanciones por faltas muy graves recogidas en los apartados a) y b) no serán excluyentes entre si, pudiendo imponerse simultáneamente a razón de la importancia de la falta cometida.

Artículo 49.—*Prescripción.*

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 50.—*Procedimiento sancionador.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.



La sanción de faltas graves y muy graves, requerirá notificación por escrito al trabajador, previa audiencia del mismo, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar seis meses desde la fecha de su imposición.

Disposición Adicional 1.ª

Los trabajadores, que a la fecha de la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo el complemento denominado "Vale del Carbón", seguirán percibiéndolo en las mismas cuantías y condiciones que las establecidas hasta la fecha. El importe a percibir es de carácter fijo, no siendo objeto de incremento o revalorización.

Disposición Adicional 2.ª—Mantenimiento de Homologación

Ambas partes reiteran el espíritu del Acuerdo de Homologación de 9 de mayo de 2003 entre la Fundación Sanatorio Adaro y sus trabajadores.

Desde la firma del presente Convenio, las modificaciones en las condiciones de trabajo que impliquen una mejora para el personal que preste sus servicios en el SESPA, bien se establezca por decisión del propio SESPA, bien por acuerdo con los representantes de los trabajadores, será de aplicación al personal de la Fundación Sanatorio Adaro.

En los términos referenciados, estas mejoras se llevarán a cabo previa decisión de la Comisión Paritaria quien determinará los modos y plazos en que se efectuarán dichas modificaciones, con efectos retroactivos desde su entrada en vigor en el SESPA y debiendo estar implantadas en un plazo no superior a seis meses a contar desde la aplicación efectiva por parte de éste.

Disposición adicional 3.ª—Resolución de conflictos en caso de desacuerdo

Las partes firmantes se comprometen, durante la vigencia del presente Convenio, a someter a la Comisión Paritaria, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de Conflicto Colectivo, las discrepancias y diferencias que pudieran surgir con el fin de buscar en su seno una solución negociada al respecto.

De continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la Comisión Paritaria, en las materias establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o en materia de inaplicación salarial del Convenio Colectivo, o cualesquiera otras discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión, éstas se resolverán de acuerdo con los procedimientos establecidos por el acuerdo interprofesional correspondiente de ámbito autonómico o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

A todos los efectos el domicilio de la Comisión Paritaria será el del Hospital Fundación Sanatorio Adaro, sito en la calle Jove y Canella, n.º 1 de Langreo.

ANEXO I

PONDERACION JORNADA ORDINARIA ANUAL TURNO ROTATORIO

JORNADA ORDINARIA ANUAL EFECTIVA

JORNADA A REALIZAR	NOCHES AÑO	DIAS/AÑO	JORNADA A REALIZAR	NOCHES AÑO	DIAS/AÑO
1650	0	220	1560	43	151
1648	1	218	1558	44	149
1646	2	217	1556	45	147
1644	3	215	1553	46	146
1642	4	214	1551	47	144
1640	5	212	1549	48	143
1637	6	210	1547	49	141
1635	7	209	1545	50	139
1633	8	207	1543	51	138
1631	9	205	1541	52	136
1629	10	204	1539	53	135
1627	11	202	1537	54	133
1625	12	201	1535	55	131
1623	13	199	1532	56	130
1621	14	197	1530	57	128
1619	15	196	1528	58	126
1616	16	194	1526	59	125
1614	17	193	1524	60	123
1612	18	191	1522	61	122
1610	19	189	1520	62	120
1608	20	188	1518	63	118
1606	21	186	1516	64	117
1604	22	185	1514	65	115
1602	23	183	1511	66	113
1600	24	181	1509	67	112
1598	25	180	1507	68	110
1595	26	178	1505	69	109
1593	27	176	1503	70	107
1591	28	175			
1589	29	173			
1587	30	172			
1585	31	170			
1583	32	168			
1581	33	167			
1579	34	165			
1577	35	164			
1574	36	162			
1572	37	160			
1570	38	159			
1568	39	157			
1566	40	155			
1564	41	154			
1562	42	152			

ANEXO II - TABLA SALARIAL 2014

PERSONAL FACULTATIVO								
Categoría/puesto de Trabajo	Grupo	Salario Base	CD	CE	CPF	Total Mes	Paga Extra	Total Año
Facultativo Especialista con exclusividad	A	1.161,30	613,60	1.262,13	476,09	3.513,12	3.037,03	48.231,50
Facultativo Especialista sin exclusividad	A	1.161,30	613,60	442,65	476,09	2.693,64	2.217,55	36.758,78

PERSONAL SANITARIO NO LICENCIADO								
Categoría/puesto de Trabajo	Grupo	Salario Base	CD	CE	CPF	Total Mes	P. Extra	Total Año
Supervisora de Unidad	B	985,59	536,67	753,31		2.275,57	2.275,57	31.857,98
Enfermera DUE unidad hosp.	B	985,59	498,26	446,69	1,60	1.932,14	1.930,54	27.046,76
Enfermera DUE Serv. Cent.	B	985,59	498,26	446,69	1,60	1.932,14	1.930,54	27.046,76
Fisioterapeuta	B	985,59	498,26	446,69	21,80	1.952,34	1.930,54	27.289,16
Técnico Esp. Rx/Lab.	C	734,71	391,92	318,41	28,06	1.473,10	1.445,04	20.567,28
Aux. Enf. Hospitalización	D	600,75	344,67	290,86	56,94	1.293,22	1.236,28	17.991,20
Aux. Enf. Serv. Centrales	D	600,75	344,67	286,38	56,94	1.288,74	1.231,80	17.928,48

PERSONAL NO SANITARIO								
Categoría/puesto de Trabajo	Grupo	Salario Base	CD	CE	CPF	Total Mes	P. Extra	Total Año
Jefe de Sección	B	985,59	613,60	859,34		2.458,53	2.458,53	34.419,42
Trabajador Social	B	985,59	498,26	407,72		1.891,57	1.891,57	26.481,98
Jefe de Grupo	C	734,71	439,21	487,27	20,01	1.681,20	1.661,19	23.496,78
Administrativo	C	734,71	391,92	318,41	20,01	1.465,05	1.445,04	20.470,68
Aux. Administrativo	D	600,75	344,67	286,38	69,80	1.301,60	1.231,80	18.082,80
Conductor de Instalaciones	D	600,75	344,67	286,38	131,89	1.363,69	1.231,80	18.827,88
Planchadora	E	548,47	297,39	230,43	99,73	1.176,02	1.076,29	16.264,82

ANEXO II - TABLA SALARIAL 2014

Concepto/Grupo	Precio
Guardias Médicas de Personal Facultativo	
	Valor hora de guardia
Días laborales de lunes a viernes	22,51
Sábados, domingos y festivos	24,55
Festivos especiales (8 de septiembre, 24, 25, 31 de diciembre, 1 y 6 de enero)	37,85
Quinta guardia y siguientes	24,55
Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria)	
Grupo B	
Por cada noche de día laborable	37,07
Por cada domingo o festivo	61,79
Por cada noche de domingo o festivo	67,98
Grupo C	
Por cada noche de día laborable	30,37
Por cada domingo o festivo	49,17
Por cada noche de domingo o festivo	53,11
Grupo D	
Por cada noche de día laborable	28,36
Por cada domingo o festivo	47,43
Por cada noche de domingo o festivo	50,84

ANTIGÜEDAD	
Grupo	Cuántia Mensual por trienio
A	44,65
B	35,73
C	26,84
D	17,94
E	13,47

Complemento de Turnicidad *	
Grupo de clasificación	Euros /Mes
Grupo B	78,16
Grupo C	42,74
Grupo D	34,45

Cantidad mensual de carácter básico **	
Grupo de clasificación	Euros /Mes
B	19,17
C	
D	
E	

* En la nómina del trabajador esta cantidad se adiciona al Complemento Específico (CE). Estas cuantías no tendrán repercusión en los porcentajes que sobre el CE se apliquen para las pagas extraordinarias. ** Cuantía para personal que no perciba ninguna retribución mensual por conceptos de turnicidad, nocturnidad, festividad, noches festivas o atención continuada, que se adiciona al C. Específico. No tendrán repercusión en los porcentajes que sobre el CE se apliquen para las pagas extraordinarias.

Anexo III

COMPLEMENTO VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD

Se establece un complemento retributivo variable específico de esta institución, de carácter no consolidable, y destinado a reconocer el compromiso de los trabajadores con los objetivos de actividad y calidad que el Sanatorio establece con la Administración a través de sus Convenios Singulares o las respectivas Cláusulas Adicionales. Este complemento está condicionado al total y efectivo cumplimiento de los objetivos asistenciales del Centro.



Por su propia naturaleza, este complemento está vinculado al cumplimiento efectivo de los objetivos de actividad, por lo que no se abonará durante los períodos que el trabajador permanezca en situación de IT cualquiera que sea la causa. Por igual motivo, tampoco se percibirá durante el disfrute de otros permisos cualquiera que sea su causa, con la excepción de los supuestos establecidos en las letras b) y k) del artículo 24 del presente convenio, de los días de vacaciones, días adicionales de vacaciones por antigüedad, días de libre disposición y días de asistencia a cursos de formación, congresos, o exámenes oficiales.

Los abonos de las cantidades correspondientes a este complemento según los criterios anteriores y prorrateadas a doce meses, se realizarán en las pagas ordinarias, consolidándose por semestres. Si en el cómputo semestral de referencia, se produjera una disminución de la actividad efectivamente realizada sobre la pactada superior al 10%, la Dirección del Sanatorio procederá, previa convocatoria de la Comisión Paritaria, a determinar el porcentaje no abonable de la retribución variable durante el semestre posterior.

Este complemento se percibirá por la totalidad del personal que presta servicios efectivos en el Sanatorio, por lo que también los trabajadores con relación laboral de carácter temporal, recibirán la parte proporcional correspondiente a los días efectivamente trabajados, una vez determinado el grado de cumplimiento de objetivos.

Este complemento excluye la aplicación de cualquier otro de la misma naturaleza, que exista o pueda existir en el marco normativo de referencia.

Las cantidades brutas anuales para el ejercicio 2014, por Grupos Profesionales, serán las que se acompañan en la siguiente Tabla:

Grupo	Euros/año
A Sanitario	1.208,29
A	1.036,93
B Sanitario	865,57
B	728,48
C	539,98
D	471,44
E	402,89