

BOP OURENSE 03/03/2006

Una vez visto el contenido del laudo arbitral de fecha 26 de enero de 2006 dictado por D. José M. ° Casas de Ron, en el conflicto que afecta a la negociación del Convenio colectivo del sector de la sanidad privada de la provincia de Ourense, y por el que se establecen las disposiciones reguladoras en materia de ámbito temporal del convenio, régimen de descanso en festivos y domingos, horas extraordinarias, guardas localizadas, antigüedad, pagas extraordinarias, plus de trabajo nocturno, incapacidad temporal, licencias retribuidas, código de conducta e incrementos salariales, y del que han sido partes, de un lado, los representantes de la parte económica, y, de otro, los representantes de las centrales sindicales: Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y la Confederación Intersindical Galega (CIG), en representación de los trabajadores del sector; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia, esta Delegación Provincial

ACUERDA:

Primero

Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo obrante en esta delegación provincial.

Segundo

Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

Tercero

Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Laudo arbitral

José M. ° Casas de Ron, designado árbitro en el acta de compromiso arbitral de fecha 25 de enero de 2006, conforme al artículo 20 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA) en el conflicto que afecta a la negociación del Convenio colectivo del sector de la sanidad privada de la provincia de Ourense, dirime la cuestión resolviendo la situación de litigio

conforme al presente laudo basándose en los siguientes antecedentes.

1. En fecha 10 de enero de 2006 las partes legitimadas en la negociación colectiva del primer convenio para el sector de la sanidad privada de la provincia de Ourense, ante el atasco y complicaciones surgidas en la citada negociación, decidieron acogerse al procedimiento de mediación establecido en el AGA, nombrando para estos efectos mediador al árbitro que subscribe.
2. En fechas 10, 18 y 25 de enero se celebraron las oportunas mesas de mediación, en las que, sin perjuicio de alcanzar acuerdos parciales en varias de las materias objeto de litigio, no se alcanzó un acuerdo global, dadas las diferencias en las materias estrictamente salariales y al condicionar la parte social el pacto total al acuerdo en la dicha materia salarial, decisivo pues, para estos efectos.
3. En la reunión celebrada el día 25 de enero y a las 22:00 horas, a pesar de los avances producidos como se dijo, dadas las dificultades de concertación en las tablas salariales y en los efectos que sobre este contenido se derivan del salario base y otros, el mediador propuso a las partes dictar él mismo una propuesta a la mesa. Las partes comunicaron al mediador que preferían someterse a un arbitraje que afectase a las materias que a continuación se establecen, nombrando en el acta al efecto árbitro al mediador actuante.
4. Las materias sometidas a arbitraje, sobre la base del texto último en negociación del convenio, son las siguientes:
 - Ámbito temporal del convenio.
 - Régimen de descansos en festivos y domingos.
 - Horas extraordinarias.
 - Guardias localizadas.
 - Antigüedad.
 - Pagas extraordinarias.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Incapacidad temporal.
 - Licencias retribuidas.
 - Código de conducta.
 - Incrementos salariales.

Estas son las materias propuestas para el arbitraje, resolviendo así las cuestiones en negociación del convenio colectivo para incorporarlas al proyecto consensuado en fecha de inicio de la mediación solicitada en su día.

Procedimiento

1. En el presente procedimiento el árbitro considera perfectamente garantizados los principios de audiencia, contradicción e igualdad, dada las tres reuniones de la comisión de mediación previas a la decisión de sometimiento arbitral de fecha 25 de enero, y en la que las partes pudieron explicar ante el mediador, ahora árbitro, diferencias y motivos de éstas, alegando lo que estimaban pertinente, con contradicción entre partes.
2. El árbitro asume, como elementos propios de su decisión dirimente, las últimas posiciones de las partes en la mediación efectuada, en la forma que fueron comunicadas in vote por el actuante a las partes.
3. Intervinieron en la mediación y en la decisión de someterse al procedimiento arbitral, por la parte económica D. Fernando Fernández Marcuello, D. Carlos Rodríguez Mourís y D.^a Belén García Calvo, actuando como asesora D.^a María de Miguel Pérez. Por la parte social intervinieron D. Luis González González y D.^a Purificación Paradela Rodríguez de CC00, D. José Rodríguez Alonso de UGT, D.^a Julia Fernández Alonso de CSIF y D. Aser Díaz González de la CIG.
4. La solución arbitral por las materias formuladas se dicta en equidad, intentando encontrar posición equilibrada entre las propuestas empresariales y de las representaciones sindicales.
5. Se respetarán "ad personam" aquellas condiciones más beneficiosas que tenga el trabajador/a concedidas por la empresa, derivadas de pacto o costumbre, con las salvedades previstas en el artículo 6 del convenio relativo a la compensación y absorción de condiciones económicas, sin que en ningún caso pueda existir minoración de las percepciones salariales que en cómputo global venga gozando el trabajador/a.
6. Para estos efectos, la parte dispositiva del laudo que a continuación se dicta se incorporará al texto del Convenio colectivo para la sanidad privada de la provincia de Ourense. El árbitro, conforme al procedimiento establecido en la sección tercera, artículos 20 y siguientes del Acuerdo Interprofesional Gallego Sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, texto revisado, publicado en el DOG de 4 de mayo de 1995, dicta el siguiente laudo que como parte dispositiva se incorporará como redacción o contenido del convenio, manteniéndose para estos efectos, en el resto de las cuestiones, el texto del proyecto del convenio de fecha 2 de noviembre de 2005, manejado por el árbitro e incorporado al expediente de arbitraje del AGA,

1. El presente convenio tendrá una duración de dos años, iniciando su vigencia el día 1 de enero de 2006 y terminando el 31 de diciembre de 2007. (Se incorpora al artículo 4).

2. Las empresas que por su naturaleza presten servicios continuados durante las 24 horas del día durante todo el año, en la organización de turnos de trabajo, tendrán en cuenta la rotación de éstas y que ningún trabajador/a, permanecerá en turno de noche más de 4 noches durante una semana, salvo adscripción voluntaria. (Se incorporará como último párrafo, apartado 1, al artículo 14).

3. Festivos y domingos. Con carácter general y salvo cambio operado por la normativa vigente, quedan fijados 14 festivos al año. Cuando el turno de presencia física del trabajador/a coincida en día festivo o domingo, éstos serán retribuidos según lo establecido en el anexo II. Para estos efectos se considerará como turnos retribuidos los comprendidos entre las 22 horas del día anterior y las 22 horas del propio día festivo o domingo.

En aquellos servicios, secciones o departamentos que requieran la realización de una jornada habitual, los festivos anuales y domingos serán repartidos conforme a turnos de trabajo establecidos por sistemas rotatorios y alternos, excepto para el personal vinculado contractualmente a dichos días. En ningún caso los trabajadores/as prestarán servicio más de 9 festivos al año. (Se incorporará como apartado 3 al artículo 14).

4. La realización de las horas extraordinarias imprescindibles por razones organizativas o productivas derivadas de necesidades del servicio por ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras de carácter análogo. (Se incorporará como apartado b al artículo 15).

5. Antigüedad. Los trabajadores/as comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio percibirán, como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa. Dicho aumento consistirá en el abono de 18 euros por cada trienio cumplido.

Los trabajadores/as que en fecha de entrada en vigor del presente convenio viniesen percibiendo dicho complemento, mantendrán dicha percepción, observando la retribución establecida en el presente apartado para los trienios pendientes de cumplir (Se incorporará como artículo 19).

6. El denominado plus de asistencia se incorporará al salario base, que se denomina salario base mensual.

7. Incapacidad temporal. Las empresas complementarían hasta el 100% del salario de convenio las prestaciones económicas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, y en los casos de hospitalización. En el caso de trabajadoras beneficiarias del subsidio por riesgo durante el embarazo, la empresa complementará hasta el

100% de la base reguladora correspondiente. (Se incorporará como artículo 24).

8. El artículo 20 del convenio tendrá en cuenta el apartado 6 de este contenido dispositivo en lo concerniente al nuevo concepto de salario base mensual que incorpora salario base y plus de asistencia.

9. Los conceptos salariales relativos a plus festivos/domingos, plus guardias localizadas y plus de trabajo nocturno, se establecen en el apartado correspondiente a tablas salariales que se añade.

10. El código de conducta queda establecido de la siguiente forma:

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene como fin el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los trabajadores y empresarios.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa, en el uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y hechos que lo motivaron. Al mismo tiempo la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de ésta se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en un período de un mes.
3. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de eso se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
5. Los deterioros leves en la conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que fuese responsable.
6. La desatención o falta de corrección en el trato con el público.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.
8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones que no comporte perjuicios para las personas o las cosas.
10. La inasistencia a cursos de formación teórica, práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
11. Discutir con los compañeros/as o clientes dentro de la jornada de trabajo.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de

tres ocasiones en el período de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si, como consecuencia de la inasistencia, se ocasionara perjuicio de alguna consideración a la empresa.
3. La falsedad u omisión maliciosa de los datos que tengan incidencia tributaria en la Seguridad Social.
4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quien se dependa orgánicamente en el ejercicio regular de las funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
6. La falta de aseo o limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente mediara la oportuna advertencia por parte de la empresa.
7. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de éste, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
9. La realización, sin previo consentimiento de la empresa, de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y mediando sanción.
11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.
12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/os 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.
4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral cuando, encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si como consecuencia de éste se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros del trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en un período de dos meses y fuesen objeto de sanción.
11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad.
12. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por la situación personal o laboral.

Régimen de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.

Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de

haberse cometido.

11. Tablas salariales.

AÑO 2006

Anexo I

Categorías profesionales	Salario base mensual
Personal técnico sanitario	
Médico general/médico especialista;	907,13
Psicólogo;	907,13
Farmacéutico, odontólogo;	907,13
Enfermero/a, matronas;	789,25
Fisioterapeuta, logopeda;	768,75
Técnico especialista;	686,75
Higienista dental, dietista;	686,75
Personal subalterno sanitario	
Auxiliar de enfermería;	615,00
Auxiliar sanitario;	615,00
Celador sanitario;	615,00
Ayudante odontología;	615,00
Ayudante fisioterapia;	615,00
Personal técnico no sanitario	
Director gestión/director administrativo;	907,13
Letrado, economista;	907,13
Graduado social;	768,75
Trabajador social;	768,75
Diplomado en Empresariales;	768,75
Ingeniero técnico en Informática de Gestión;	779,00
Personal administrativo	
Jefe de sección administrativo;	686,75
Oficial administrativo;	686,75
Auxiliar administrativo;	615,00
Técnico de documentación clínica;	681,63
Personal de servicios generales	

Jefe de almacén/jefe de cocina;	681,63
Cocinero;	609,88
Ayudante cocina;	589,38
Recepcionista;	584,25
Auxiliares de servicios generales;	599,63
Personal de oficios varios	
Electricista, mecánico, carpintero, fontanero, calefactor, albañil, jardinero, conductor;	625,25
Ayudante, peón;	589,38
Vigilante nocturno;	599,63

Anexo II: plus festivos/ domingos

Categoría profesional;	Plus festivos;	Plus domingos
	euros/ turno	euros/ turno
Médico;	7	5
ATS;	7	5
Personal técnico;	7	5
Personal subalterno (auxiliar);	7	5
Personal oficios varios;	7	5

Anexo III: plus guardias localizadas

Categoría profesional;	Plus
	euros/día
Enfermero/a;	18
Personal técnico;	16

Personal subalterno (auxiliar);	12
Personal oficios varios;	8

Anexo IV: plus trabajo nocturno

Categoría profesional;	Plus
Enfermero/a;	Incremento 25% sobre salario base mensual/diario
Personal subalterno (auxiliar);	Incremento 25% sobre salario base mensual/diario

AÑO 2007

Las tablas salariales correspondientes al año 2006 se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno más un 1% con cláusula de revisión al IPC real.

El presente laudo podrá recurrirse ante la jurisdicción social en los términos establecidos en el apartado 4 del artículo 24 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA).