

Acuerdos
Decretos
Leyes



Convenios
Colectivos



**Convenio colectivo
para la empresa
Clínica Maternal
Nuestra Señora
de la Esperanza
2015-2017**

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Clínica Maternal Nuestra Señora de la Esperanza, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa Clínica Maternal Nuestra Señora de la Esperanza, SA. Código convenio número 01000292011986.

ANTECEDENTES

El día 21 de septiembre de 2015 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 1 de julio de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 8 de octubre de 2015

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio colectivo de la empresa Clínica Maternal Nuestra Señora de la Esperanza, SA para los años 2015, 2016 y 2017

En la ciudad de Vitoria-Gasteiz, a 1 de julio de 2015

Comparecen en representación de la empresa el director corporativo de RRHH del Grupo Hospitalario Quirón y doña LPL, y en representación de los trabajadores y trabajadoras, los miembros del comité de empresa D DPL, doña MLP, doña SOT, doña SMF y D IMG.

Todos ellos y ellas con capacidad legal para convenir conforme lo establecido en el artículo 87-1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Acuerdan, por libre manifestación de su voluntad y como resultado de las deliberaciones, la aprobación y formalización del presente convenio colectivo de ámbito de empresa.

Capítulo I**Disposiciones generales****Artículo 1º. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo será aplicable a la empresa Clínica Maternal Nuestra Señora de la Esperanza, SA y para su personal en el centro de trabajo que tiene situado en la calle Esperanza, 3 de la ciudad de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2º. Ámbito personal

El presente convenio afecta, a todo el personal que presta servicios en dicho centro, a la entrada en vigor del mismo, o que se contrate durante su vigencia.

Artículo 3º. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. El convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Artículo 4º. Prórrogas

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a partir de la fecha de su finalización.

Una vez denunciado y durante el proceso de negociación colectiva el presente convenio y cada uno de sus artículos y cláusulas permanecerán vigentes, y, en cualquier caso, hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 5º. No discriminación

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad, raza, diferencias religiosas, políticas y sindicales en material salarial, ascensos de categoría, responsabilidades, adjudicación de plazas vacantes y en cualquier otra materia.

Artículo 6º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado únicamente en aquella cláusula objeto de nueva redacción si así lo requiriera expresamente.

Artículo 7º. Compensación y absorción

Las condiciones y retribuciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mínimos viniera actualmente satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valorada también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Las condiciones resultantes de este convenio son absorbibles hasta donde alcancen por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Cuando la empresa tenga establecidas mejoras a sus trabajadores y trabajadoras que examinadas en su conjunto y cómputo anual superen a las que resulten por aplicación del presente convenio, vendrá obligada a respetarlas en dicho conjunto y cómputo anual, de forma que el mismo no se vea perjudicado por la compensación o absorción que hubiera podido tener lugar.

Capítulo II

Retribuciones

Artículo 8º. Conceptos retributivos

A) Los conceptos retributivos que se contemplan en este convenio son los siguientes:

- A/ Salario base.
- B/ Plus de trabajos nocturnos.
- C/ Plus de domingos y festivos.
- D/ Guardias.
- E/ Complemento de empresa.
- F/ Complemento de experiencia.
- G/ Complemento desarrollo profesional
- H/ Festivos de especial significación

Estos son los únicos conceptos retributivos, al haberse absorbido en otros pluses en convenios anteriores el plus de antigüedad, el complemento de adaptación individualizado y el plus de toxicidad.

B) Se mantiene el precio diario de plus de nocturnidad para los años 2015, 2016 y 2017 de 20,- euros brutos por noche a percibir por jornada trabajada de turno de noche de 22: 00 a 8: 00 horas, que incluye la parte proporcional correspondiente a días de descanso, festivos y vacaciones. Si el tiempo trabajado durante el periodo nocturno no fuera el de la jornada completa, se abonará exclusivamente la parte proporcional de las horas trabajadas en nocturnidad.

C) Plus de domingos y festivos. Se establece un plus por trabajo en domingos y festivos de:

- 2015.....25,- euros.
- 2016.....25,- euros.
- 2017.....25,- euros.

D) Guardias: el personal que realice guardias, percibirá en los años 2015, 2016 y 2017: 202,52 euros brutos por semana completa (lunes a domingo) de guardias realizada. El personal de guardia deberá estar localizable, de forma que si se produce una emergencia, acuda a la clínica en el menor tiempo posible. La retribución comprende tanto la disponibilidad para la localización, como el desplazamiento y prestación de servicios en caso que sea necesario.

El número de guardias a realizar con cada persona a jornada completa (jornadas parciales en proporción) serán de 12 anuales. A partir de la 13ª y sucesivas del año se abonarán a razón de 300 euros/semana.

Las guardias localizadas no computan como tiempo trabajado, ahora bien, el personal que durante su semana de guardia haya realizado un número de salidas igual o superior a 6, computará como 2 horas de jornada anual.

El personal que se encuentre de guardia en cualquiera de los festivos de especial significación, percibirá 40,- euros además del plus de guardias.

E) Festivos de especial significación: el personal que realice su trabajo los días 24 y 31 de diciembre por la noche percibirá un plus de 100,- euros brutos, en el que están incluidas las cantidades a percibir por plus de nocturnidad y plus festivo.

El personal que realice su trabajo los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero por la mañana o por la tarde, percibirá un plus de 75,- euros brutos, en el que están incluidas las cantidades a percibir por plus de festivo.

Artículo 9º. Incrementos salariales

2015: no hay incremento salarial con respecto al año 2014.

2016: el incremento salarial, será porcentual calculado conforme al 0,25 por ciento del salario base.

2017: el incremento salarial, será porcentual calculado conforme al 0,25 por ciento del salario base.

• Durante los años 2015, 2016 y 2017 los importes correspondientes a los pluses de nocturno, festivos y guardias serán por las mismas cantidades que se venían abonando en el año 2014.

Artículo 10º. Horas extraordinarias

No se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral ni para el cómputo del máximo de horas extraordinarias autorizadas el exceso de horas realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes sin perjuicio de su indemnización, de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias. Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria, se abonará un incremento del 75 por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que sobrepasen de la jornada estipulada en el artículo 12 del presente convenio. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempos de descansos retribuidos, en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 11º. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio, percibirá dos pagas extraordinarias durante el año, pagaderas en los meses de junio y diciembre. Estas pagas se devengan semestralmente, la de junio, del 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y la de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre. Igualmente, en el primer trimestre siguiente al año que corresponda, percibirá una paga de beneficios por importe de una mensualidad de dicho año anterior.

Tanto las dos pagas extraordinarias como la de beneficios se abonarán sobre el total del importe de la retribución mensual, salario base y complemento de empresa. La cantidad a pagar se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Capítulo III

Jornada laboral

Artículo 12º. Jornada laboral

La jornada laboral para el año 2015 será de 1.680 horas anuales.

La jornada laboral para el año 2016 será de 1.680 horas anuales.

La jornada laboral para el año 2017 será de 1.680 horas anuales.

Los días festivos, no domingos, que se trabajen darán derecho al trabajador/a a un día de descanso compensatorio que podrá disfrutarlo acumulándolo a otros festivos para su disfrute en conjunto si el servicio lo permite y de común acuerdo con la empresa o cobrarlo en metálico en concepto de horas extraordinarias.

Se establece un descanso de 20 minutos diarios para todo el personal que preste sus servicios en horario de jornada continuada.

El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la empresa siendo de duración anual.

Artículo 13º. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todo el personal, y su duración será de 22 días laborables, o 30 días naturales.

Los turnos de vacaciones se disfrutarán preferiblemente entre los meses de junio a septiembre. Dichos turnos serán finalmente autorizados por la dirección de la empresa y los trabajadores y trabajadoras tendrán conocimiento de los mismos al menos con una antelación de dos meses a su comienzo.

A partir de los 25 años de servicio en la empresa el periodo vacacional será de 5 días naturales más.

Artículo 14º. Licencias y permisos retribuidos

El trabajador/a tendrá derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido.

El trabajador/a tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a los salarios pactados, por las siguientes causas, debiendo avisar con la suficiente antelación, si es posible, y justificar la ausencia.

1. Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, de tres días naturales pudiendo ampliarse a cinco cuando el trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de las provincias limítrofes a Álava.

2. Por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: un día natural.

3. Por hospitalización de familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: los días que dure la hospitalización con un máximo de seis días naturales. Si el familiar está hospitalizado en una provincia no limítrofe con Álava, se prolonga el permiso 1 día adicional, siempre con la limitación máxima de 6 días. Cuando haya una nueva hospitalización por la misma causa del mismo familiar, no se podrá volver a disfrutar del permiso hasta transcurridos 3 meses del disfrute del anterior, a no ser que no se haya agotado el período máximo de 6 días y hasta ese período máximo.

4. Por hospitalización de familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad: los días que dure la hospitalización con un máximo de dos días naturales.

5. Por alumbramiento de la esposa tres días naturales.

6. Por matrimonio del trabajador/a diecisiete días naturales.

7. Por traslado del domicilio habitual un día natural.

8. Por boda de hijos/as, padres-madres y hermanos/as un día natural.

9. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora, por voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de la jornada en media hora, con la misma finalidad, o podrá acumular las horas a la baja maternal. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Todos estos permisos también serán aplicables a las parejas de hecho registradas oficialmente como tales.

Artículo 15º. Permisos no retribuidos

1. Excedencia voluntaria:

Los trabajadores y trabajadoras con un año de servicio en la empresa podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 6 meses ni superior a cinco años, garantizándose durante el primer año de excedencia el mismo puesto de trabajo, excepto si el trabajador/a de forma voluntaria utiliza el periodo de excedencia para desempeñar funciones similares en empresas privadas de la competencia o establecerse de forma individual en actividad competitiva, pudiendo volver a ser solicitado éste derecho por el mismo trabajador/a una vez transcurridos 3 años desde el final de la anterior excedencia. El tiempo de excedencia no se computará a efecto alguno.

2. Excedencia por guarda legal:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto si es natural como si es adoptado.

3. Permiso sin sueldo:

Todo el personal tendrá derecho a solicitar un permiso sin sueldo de hasta tres meses, una vez transcurrido un año desde la finalización del anterior, pudiendo ser o no utilizado, pudiendo ser denegado por la empresa y cuyo tiempo no se computará a efectos de antigüedad. El trabajador/a tendrá derecho al reingreso automático al final del permiso sin sueldo a su mismo puesto de trabajo. En lo no reflejado en este artículo tendrá vigencia el artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo).

- No podrá ser utilizado el permiso sin retribución, para la prestación de servicios profesionales en empresas de la misma actividad, el trabajador/a en su solicitud del citado permiso manifestará expresamente el conocimiento y cumplimiento de este precepto. En caso de incumplimiento, este hecho será considerado como falta muy grave pudiendo ser sancionada con el despido del trabajador/a.

Capítulo IV

Atenciones sociales y varios

Artículo 16º. Seguros

Los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido y eventuales que superen el periodo de seis meses de contrato, afectados por el presente convenio colectivo serán asegurados a través de una compañía aseguradora, garantizando como mínimo las condiciones existentes a la firma del presente convenio.

Artículo 17º. Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales como las cuotas de la Seguridad Social, IRPF o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a serán a cuenta y cargo de cada productor, de acuerdo con la normativa vigente en esta materia.

Artículo 18º. Fundación Laboral San Prudencio

La empresa gestionará los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio para todo el personal afectado por el presente convenio que tenga una antigüedad de doce meses o que tenga contrato fijo y al menos una antigüedad de un mes.

Artículo 19º. Prestaciones complementarias del régimen general de la Seguridad Social

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, tanto por enfermedad común, como por accidente laboral, la empresa abonará un complemento de la prestación a la Seguridad Social hasta el cien por cien del salario correspondiente a cada categoría laboral, durante el

tiempo que el trabajador/a permanezca en dicha situación de incapacidad laboral transitoria, no pudiendo ser superior al actualmente vigente como máximo de doce meses, más la correspondiente prórroga de hasta seis meses.

Artículo 20º. Promoción y movilidad interna

Se tendrá en cuenta la promoción de los productores en la empresa, ateniéndose en éste caso a méritos por los servicios prestados, currículum, etc. y siempre con la conformidad tanto de la dirección de la empresa como del comité. Primará la promoción interna sobre la contratación externa a igualdad de condiciones.

Artículo 21º. Ayudas para estudios

Previa autorización de la dirección de la empresa, los trabajadores y trabajadoras que asistan a cursos impartidos en centros oficiales y homologados, cuyo contenido esté relacionado con las funciones del puesto de trabajo que desempeñan podrán solicitar el reembolso del 60 por ciento del importe de la matrícula y de los libros oficiales, previa justificación del pago de su importe, y presentando certificados de asistencia y rendimiento.

Artículo 22º. Jubilación

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que antes de cumplir la edad reglamentaria, en tanto subsistan los actuales porcentajes reductores respecto a las prestaciones atribuidas a esta contingencia, opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de diez años en la empresa, se les reconoce con sujeción a los salarios vigentes en el momento del hecho causante con exclusión de la parte de pagas extraordinarias, la siguiente escala de indemnizaciones:

- a los 60 años ocho mensualidades.
- a los 61 años seis mensualidades.
- a los 62 años cinco mensualidades.
- a los 63 ó 64 años cuatro mensualidades.

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la introducción del contrato de relevo previsto en la normativa vigente, con la sustitución simultánea de trabajadores y trabajadoras en desempleo. Los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente se jubilen serán sustituidos de acuerdo a la legislación vigente en el porcentaje que tuvieran, cuando acuerden dentro del margen que la normativa legal establece.

Artículo 23º. Anticipos

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán solicitar, un anticipo de dos mensualidades de sueldo y que se devolverá a la empresa en partes iguales durante los cuatro meses inmediatamente posteriores al percibo del anticipo.

Artículo 24º. Salud laboral

La empresa prestará especial atención al cuidado de la salud de los trabajadores y trabajadoras así como velará por la prevención de riesgos laborales a los que puedan estar sometidos sus trabajadores, promoviendo las medidas y revisiones médicas, que precisen sus trabajadores, prestando especial atención a los que estén sometidos a mayores riesgos por el desempeño de su puesto de trabajo. Anualmente y durante el primer trimestre del año se procederá a una revisión médica a todos los trabajadores y trabajadoras que así lo soliciten y de aquellos que por su puesto de trabajo puedan estar sometidos a riesgos o peligros que así lo aconsejen, adecuándolo a la legislación vigente.

La empresa vacunará a todo el personal que lo desee de las vacunas hepatitis y tétanos.

Artículo 25º. Vestuario

La empresa entregará un uniforme completo, con la periodicidad que sea necesaria.

El personal al que el calzado corporativo le cause problemas, previa justificación mediante informe médico, podrán comprarse un calzado adecuado a sus necesidades y que cumpla con la normativa de la empresa, abonándole la empresa el importe corporativo.

Artículo 26º. Régimen disciplinario

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y trabajadoras y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

5. La imposición de sanciones muy graves serán notificadas a los representantes legales de los trabajadores.

Graduación de las faltas

De acuerdo con la clasificación que contiene el párrafo artículo anterior y sin carácter restrictivo, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación al responsable correspondiente.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

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

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

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

o) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.1) y m) del presente artículo.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o) La realización de trabajos profesionales en empresas de la misma actividad durante los periodos de permisos sin retribución.

Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 27º. Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

Artículo 28º. Comisión paritaria

Para entender de cuantas cuestiones pudieran derivarse de la aplicación e interpretación de este convenio, se constituye una comisión paritaria como órgano de interpretación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. Se reunirá siempre que exista o se le someta alguna cuestión derivada de la interpretación del convenio o relacionada con dicha comisión.

Sus decisiones, adoptadas por mayoría simple, no privarán a las partes interesadas del derecho de usar la vía administrativa o judicial, según proceda.

La comisión paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras y por tres representantes de la empresa. Se faculta a la comisión paritaria, para la realización del estudio e informe sobre la adecuación y procedimiento en los supuestos de clasificación profesional, póliza de seguro de vida y póliza de seguro de salud, así como para analizar los procedimientos de promoción interna, en el plazo de tres meses.

Artículo 29º. Fecha de ingreso

Los contratos temporales que se transformen en contratos indefinidos darán derecho a los trabajadores y trabajadoras así afectados a que se les respete como fecha de antigüedad la fecha de ingreso del contrato temporal tomado como referencia para la transformación en contrato indefinido.

Artículo 30º. Aplicación del convenio colectivo

La empresa no podrá inaplicar, de forma unilateral, las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo con base a lo dispuesto en el artículo 82.3 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.

Caso de concurrir las circunstancias indicadas en el mencionado artículo de la norma laboral, ambas partes negociarán la revisión del convenio colectivo según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, el sometimiento del desacuerdo sobre inaplicación mediante arbitraje tanto al PRECO en primera instancia, como al ORPRICE posteriormente, requerirá el acuerdo de la empresa y la representación de los trabajadores.

Ello será de aplicación durante la vigencia del presente convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017.

Disposición final

Se establece como fecha tope para abonar los atrasos correspondientes, el último día del mes siguiente al de la fecha de publicación en el BOPV.



Anexo A
Tabla salarial para 2015, 2016 y 2017

Grupos Profesionales	Niveles Retributivos	Categorías profesionales	Tabla salarial 2015		Tabla salarial 2016		Tabla salarial 2017		
			Salario mensual euros	Salario anual euros	Salario mensual euros	Salario anual euros	Salario mensual euros	Salario anual euros	
I	Profesionales	Director/a de servicios médicos Director/a de servicios sanitarios	Jefe/a de servicio	1.819,42	27.291,28	1.823,97	27.359,51	1.828,53	27.427,91
			Médico/a especialista	1.787,95	26.819,19	1.792,42	26.886,24	1.796,90	26.953,46
			Farmacéutico/a	1.778,98	26.684,66	1.783,42	26.751,37	1.778,88	26.818,25
			Dip.enfermería, DUE, ATS Jefe/a de enfermería	1.717,60	25.763,97	1.721,89	25.828,38	1.726,20	25.892,95
II	Profesionales	Supervisor/a de enfermería Jefe/a de mantenimiento Oficial de 1ª mantenimiento Oficial de 1ª administración Jefe/a de facturación Gobernante/a de limpieza Técnico/a de informática Técnico/a de gestión	6 TER	1.317,45	19.761,69	1.320,74	19.811,10	1.324,04	19.860,63
			7 Auxiliar sanitario/a Cocinero/a	1.309,75	19.646,25	1.313,02	19.695,36	1.316,31	19.744,60
			8 Celador/a Auxiliar administrativo/a Telefonista Repcionista*	1.304,78	19.571,71	1.308,04	19.620,64	1.311,31	19.669,69
			Operario/a de mantenimiento* Guarda	1.260,98	18.914,64	1.264,13	18.961,92	1.267,29	19.009,33
			9 Limpiadores/as Lavadero/a* Camarero/a* Lavaplatos* Ayudante de cocina*	1.192,10	17.881,53	1.195,08	17.926,24	1.198,07	17.971,05