

2022-2025

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO DEL
HOSPITAL QUIRÓNSALUD
VITORIA**

SOCIOSANITARIO



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

**Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es**

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Hospital QuirónSalud Vitoria**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025 para la empresa Hospital QuirónSalud Vitoria. Código convenio número 01000292011986.

ANTECEDENTES

El día 15 de febrero de 2023 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 3 de febrero de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Hospital QuirónSalud Vitoria, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 2 de marzo de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo del Hospital Quirónsalud Vitoria para los años 2022 a 2025

En la ciudad de Vitoria-Gasteiz, a 22 de febrero de 2023.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial

El presente convenio colectivo será aplicable a la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL para su personal en el centro de trabajo que tiene situado en la calle Esperanza, 3 de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, Hospital Quirónsalud Vitoria.

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 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. El convenio surtirá efecto desde el 1 de enero de 2022, 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 concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

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 alguna 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 económicas establecidas en el presente convenio no afectarán a aquellas personas que, por la particularidad de su puesto de trabajo, tengan establecidas con el centro mejoras por encima de convenio.

Capítulo II

Retribuciones

Artículo 8º. Concepto salarial fijo: salario convenio

Los incrementos salariales acordados en el presente convenio – anexo A, quedan establecidos de la siguiente manera:

2022: 4,25 por ciento del salario base de tabla del año 2021.

2023: 5 por ciento del salario base de tabla del año anterior.

2024: 3 por ciento del salario base de tabla del año anterior.

2025: 2,5 por ciento del salario base de tabla del año anterior.

Artículo 9º. Complemento variable por nocturnidad

El plus de nocturnidad para el año 2022 será de 36,70. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

Este importe será bruto 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 período nocturno no fuera el de la jornada completa, se abonará exclusivamente la parte proporcional de las horas trabajadas en nocturnidad.

Artículo 10º. Complemento variable por domingos y festivos

El plus de domingos y festivos para el año 2022 será de 33,56. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

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

El plus de festivo especial significación para las noches del 24 y 31 de diciembre del año 2022 será de 110,76. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

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, en el que están incluidas las cantidades a percibir por plus de festivo.

El plus de festivo especial significación para las mañanas y tardes del 25 de diciembre y del 1 y 6 de enero, será de 83,07. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

Artículo 11º. Complemento variable por guardias localizadas

El plus por la jornada complementaria realizada en guardias localizadas para 2022 será de 224,29. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

Dichos importes serán devengados hasta la 12ª guardia anual, estableciéndose que a partir de la 13ª guardia y sucesivas al año será para el 2022 de 332,26. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

El personal que realice dichas guardias percibirá dichos importes brutos por semana completa por guardias realizadas (lunes a domingo fuera de los turnos establecidos por calendario para cada servicio). 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 de que sea necesario.

Dichas guardias serán realizadas por el personal que se encuentre preferiblemente en el turno de tarde para asegurar un descanso mínimo de 6 horas entre el fin de guardia y el comienzo de la jornada.

El tiempo de presencia efectiva en el centro, durante las guardias localizadas, será computado como jornada anual. En el caso de que dichas horas se realicen de noche o en festivo, se abonará la parte proporcional de dichos pluses que corresponda respecto a la jornada completa.

Se computarán como tiempo efectivo de trabajo y por tanto como jornada anual, 15 minutos por delante del fichaje de entrada y 15 minutos por detrás del fichaje de salida, de aquellas personas que estén de guardia y deban desplazarse al centro de trabajo.

Así mismo, aquellas personas que estando de guardia deban desplazarse al centro de trabajo, podrán hacer uso del parking que se encuentra frente al hospital, y gestionar posteriormente el coste del mismo a través de la plataforma correspondiente.

El personal que se encuentre de guardia en cualquiera de los festivos de especial significación percibirá el siguiente plus de guardias de festivo especial, siendo para el año 2022 de 44,31. euros brutos.

Para los años 2023, 2024 y 2025 se verá incrementado en la siguiente manera:

- 2023 se incrementará un 5 por ciento.
- 2024 se incrementará un 3 por ciento.
- 2025 se incrementará un 2,5 por ciento.

Artículo 12º. Complemento ad personam

Este concepto fue creado en el convenio 2018-2021 para aglutinar cualquier concepto fijo de nómina que no fuera salario base (artículo 8).

Artículo 13º. Concepto salarial fijo: complemento de fidelización

Se estableció en el convenio 2018-2021 un nuevo concepto fijo con efectos retributivos a partir del 1 de abril de 2019, denominado complemento de fidelización. El complemento de fidelización fue creado en atención a los conocimientos adquiridos a través de la experiencia

en el hospital, entendida como valor añadido para la organización y sus profesionales. El cálculo de dicho complemento se acordó en un 2,85 por ciento por quinquenio, según fecha de antigüedad, sobre el salario base devengado por cada persona trabajadora.

Se establece para el presente convenio 2022-2025, que:

El actual complemento de fidelización pasará a llamarse complemento fidelización I, por el 2.85 por ciento del salario base por quinquenio. Para poder cerrar dicho complemento a fecha 31 de diciembre de 2021 se procederá a devengar la parte proporcional generada hasta 31 de diciembre de 2021, es decir, las cantidades no satisfechas por quinquenios incompletos hasta 31 de diciembre de 2021. Dicho nuevo importe, no absorbible ni revalorizable, se calcula con efectos 1 de enero de 2022, con el salario base de tablas de 2021.

A partir de la fecha 1 de enero de 2022, un nuevo complemento denominado complemento de fidelización II, que será por un importe del 2,5 por ciento sobre el salario base, por trienio, sin efectos retroactivos. Por tanto, éste empezará a devengarse no antes de enero de 2025 a quienes corresponda.

El complemento de fidelización absorberá el complemento ad personam especial en las cantidades que se haya generado dicho complemento de fidelización, garantizándose en todo caso una subida retributiva de 3 euros por trienio a jornada completa y resto en proporción, para todo el personal.

Se acuerda que en la fecha de antigüedad se tengan en cuenta el sumatorio de los días efectivamente contratados –días transcurridos entre fecha inicio contrato y fecha fin- con la empresa (IDCQ Hospitales y Sanidad, SL y/o Clínica Maternal Nuestra Señora de la Esperanza, SA) y/o La Previsora Mutua Patronal 2).

Artículo 14º. 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 16 del presente convenio. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas en tiempos de descansos retribuidos, en función de las necesidades de la empresa.

Artículo 15º. 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, devengada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de dicho año anterior.

Tanto las dos pagas extraordinarias como la de beneficios se abonarán sobre el total del importe de la retribución mensual de conceptos salariales fijos. La cantidad para pagar se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Capítulo III

Jornada laboral

Artículo 16º. Jornada laboral

La jornada laboral para el año 2022 será de 1.669 horas anuales.

La jornada laboral para el año 2023 será de 1.666 horas anuales.

La jornada laboral para el año 2024 será de 1.664 horas anuales.

La jornada laboral para el año 2025 será de 1.661 horas anuales.

Se establece un descanso de 20 minutos diarios para todo el personal que preste sus servicios en horario de jornada continuada, dicho descanso computará como tiempo efectivamente trabajado.

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

Artículo 17º. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán disfrutadas obligatoriamente por todo el personal, y su duración será de 30 días naturales, computando desde el primer día que en cartelera se trabaja y efectivamente se disfruta, hasta la víspera de la incorporación al puesto de trabajo tras el disfrute de dichas vacaciones.

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 las personas trabajadoras tendrán conocimiento de los mismos, al menos con una antelación de dos meses a su comienzo.

Artículo 18º. Licencias y permisos retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, de día y medio ininterrumpido.

Las personas trabajadoras tendrán 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 3 días naturales pudiendo ampliarse a 5 cuando las personas trabajadoras tuvieran que desplazarse fuera de las provincias limítrofes a Álava.

2. Por intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: 1 día natural.

3. Por hospitalización de familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad: los días que dure la hospitalización con un máximo de 6 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 2 día laborables.

5. Por paternidad y maternidad y lactancia según lo establecido en la legislación vigente.

6. Por matrimonio la persona trabajadora: 17 días naturales.

7. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

8. Por boda de hijos, hijas, padres, madres, hermanos y hermanas: 1 día natural.

9. A partir de los 25 años de servicio en la empresa se disfrutará de un permiso retribuido de 5 días, es decir 37,5 horas a jornada completa, o lo que corresponda en función del porcentaje de jornada de la persona que vaya a disfrutar dicho permiso.

10. Permiso retribuido por acompañamiento al médico de un familiar de 1º grado, de hasta 7,5 horas al año, que será de aplicación desde el 1 de enero de 2023.

11. Un día de asuntos propios al año, durante la vigencia del convenio, considerado como tiempo de trabajo efectivo. Se deberá solicitar con un plazo de 7 días previos a la fecha de disfrute, y la empresa deberá dar respuesta por escrito en un máximo de 3 días desde la recepción de la solicitud.

La empresa podrá denegar el permiso, únicamente cuando exista un 20 por ciento o más de personal en ausencias en el mismo servicio o departamento donde presta servicio la persona solicitante.

Los días de asuntos propios no podrán ser acumulados a otros permisos o vacaciones.

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

Artículo 19º. Permisos no retribuidos

1. Excedencia voluntaria:

Las personas 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 la persona trabajadora 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 o trabajadora una vez transcurridos 3 años desde el final de la anterior excedencia. El tiempo de excedencia no se computará a efecto alguno.

El preaviso para llevar a cabo la solicitud de dicha excedencia será de al menos 30 días y la empresa dará respuesta a la misma en un plazo de 5 días hábiles desde la recepción de la misma.

2. Excedencia por guarda legal:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto si es natural como si es adoptado o adoptada, garantizándose durante todo el periodo de dicha excedencia el derecho de reserva de puesto de trabajo.

Se llevará a cabo la solicitud de dicha excedencia con la mayor antelación posible.

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. Las personas trabajadoras tendrán 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.

Capítulo IV

Atenciones sociales y varios

Artículo 20º. Seguros

Las personas trabajadoras con contrato indefinido y/o contrato temporal cuya duración sea igual o superior a seis meses, 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 21º. Obligaciones sociales

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

Artículo 22º. 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 23º. 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 de la retribución fija, con un tope bruto mensual de la base de cotización del mes anterior, durante el tiempo que la persona trabajadora 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 24º. Promoción y movilidad interna

Se tendrá en cuenta la promoción de los productores en la empresa, ateniéndose en este caso a méritos por los servicios prestados, currículo, 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 25º. Ayudas para estudios

Prevía autorización de la Dirección de la empresa, la persona trabajadora 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 26º. Jubilación

Para aquellas personas 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:

- 5 años antes de la edad de jubilación vigente: 10 mensualidades.
- 4 años antes de la edad de jubilación vigente: 8 mensualidades.
- 3 años antes de la edad de jubilación vigente: 7 mensualidades.
- 2 o 1 año antes de la edad de jubilación vigente: 6 mensualidades.

Según el Estatuto de los Trabajadores, en su disposición adicional décima: cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

En aras de favorecer la prolongación de la vida laboral, se establece para el personal afectado por este convenio la jubilación forzosa a la edad igual o superior a los 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a/ La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b/ La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador y trabajadora.

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 personas trabajadoras en desempleo. Las personas 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 27º. Anticipos

Las personas 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 28º. Salud laboral

La empresa prestará especial atención al cuidado de la salud de las personas trabajadoras, así como velará por la prevención de riesgos laborales a los que pueda estar sometido su personal laboral, promoviendo las medidas y revisiones médicas, que precise su personal laboral, prestando especial atención al personal sometido 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 todas las personas trabajadoras que así lo soliciten y de aquellas personas 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 29º. 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 30º. 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 personas trabajadoras y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, 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 las personas 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 a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones muy graves será notificada a la representación legal de la plantilla.

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 a la persona 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 otra persona trabajadora, 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 autorizada 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 otras personas trabajadoras 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionado o sancionada 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 31º. 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 32º. 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 legales de la plantilla 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.

Artículo 33º. Fecha de ingreso

Los contratos temporales que se transformen en contratos indefinidos darán derecho a las personas 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 34º. 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, técnico/as, organizativos o de producción, y no se llegara a un acuerdo con la representación legal de la plantilla, 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 legal de la plantilla.

Ello será de aplicación durante la vigencia del presente convenio, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2025.

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 BOTHA.

Tabla del salario base para 2022

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES RETRIBUTIVOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL EUROS	SALARIO ANUAL EUROS
I	1	Director/a de servicios médicos	2.025,16	30.377,33
		Jefe/a de servicios sanitarios		
		Director/a médico		
		Jefe/a de servicio		
	2	Médico especialista	1.990,12	29.851,86
3	Farmacéutico	1.980,14	29.702,11	
II	4	Grado. Enfermería, DUE, ATS	1.911,82	28.677,31
		Jefe/a de enfermería		
		Supervisora de enfermería		
	5	Jefe/a de mantenimiento	1.466,42	21.996,31
		Oficial 1º mantenimiento		
		Oficial 1º administración		
		Jefe/a de facturación		
		Gobernanta de limpieza		
		Técnico/a de informática		
		Técnico/a de gestión		
6	TER	1.457,85	21.867,80	
III	7	Auxiliar sanitaria	1.452,32	21.784,84
		Cocinero		
	8	Celador/a	1.403,56	21.053,47
		Auxiliar administrativo		
		Telefonista		
		Recepcionista		
		Operario de mantenimiento		
Guarda				
IV	9	Limpiadoras	1.326,90	19.903,54
		Lavandera		
		Camarero		
		Lavaplatos		
		Ayudante de cocina		

Tabla del salario base para 2023

GRUPOS PROFESIONALES	NIVELES RETRIBUTIVOS	CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL EUROS	SALARIO ANUAL EUROS
I	1	Director/a de servicios médicos	2.126,41	31.896,19
		Jefe/a de servicios sanitarios		
		Director/a médico		
		Jefe/a de servicio		
	2	Médico especialista	2.089,63	31.344,45
3	Farmacéutico	2.079,15	31.187,21	
II	4	Grado. Enfermería, DUE, ATS	2.007,41	30.111,17
		Jefe/a de enfermería		
		Supervisora de enfermería		
	5	Jefe/a de mantenimiento	1.539,74	23.096,13
		Oficial 1º mantenimiento		
		Oficial 1º administración		
		Jefe/a de facturación		
		Gobernanta de limpieza		
		Técnico/a de informática		
	Técnico/a de gestión			
6	TER	1.530,75	22.961,19	
III	7	Auxiliar sanitario	1.524,94	22.874,08
		Cocinero/a		
	8	Celador/a	1.473,74	22.106,14
		Auxiliar administrativo		
		Telefonista		
		Recepcionista		
		Operario de mantenimiento		
		Guarda		
IV	9	Limpiadoras	1.393,25	20.898,72
		Lavandera		
		Camarero/a		
		Lavaplatos		
		Ayudante de cocina		