



## **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

*RESOLUCIÓN de 9 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 4 de septiembre de 2023, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "II Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón" en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos 26 y 51 del citado convenio. (2023063550)*

Visto el texto del Acta, de fecha 4 de septiembre de 2023, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del "II Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón" (código de convenio 10100392012017, publicado en DOE de 18 de julio de 2023), en la que se recogen los acuerdos para proceder a la modificación de los artículos 26 y 51 del citado convenio, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 9 de octubre de 2023.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



## ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL

II CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CENTRO DE CIRUGÍA  
DE MÍNIMA INVASIÓN "JESÚS USÓN".

Reunidos, de una parte el Comité de Empresa del Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (en lo sucesivo CCMIJU) formado por Juan Miguel Gómez Paniagua en calidad de Presidente, Virginia Blanco Blázquez como Secretaria y Francisco Javier Vela González, Iván Gómez González y Joaquín González Sánchez como miembros y de otra parte la Dirección Gerencia del CCMIJU (Antonio Ángel Verde Cordero), siendo las 12:30 horas del día 4 de septiembre de 2023, en las instalaciones existentes en el CCMIJU, se constituye la mesa de negociación como consecuencia de las advertencias efectuadas por la Dirección General de Trabajo sobre el II Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón", se levanta el Acta de la sesión.

## ACUERDAN:

1. Que todos los aquí presentes forman parte de la mesa negociadora.
2. Que siguiendo las advertencias de la Dirección General de Trabajo, se acuerda la modificación de los artículos 26 y 51 del II Convenio Colectivo de la Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión "Jesús Usón" por todos los miembros de la comisión negociadora y se establece como fecha de entra en vigor de los mismos, el día de su publicación en el DOE (Diario Oficial de Extremadura), siendo su tenor literal el siguiente:

**Artículo 26. Medidas complementarias de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.**

## 26.1. Protección de la maternidad y lactancia natural.

Con el fin de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, y la lactancia natural en aquellos supuestos en los que pueda darse algún tipo de riesgos para cualquiera de ellos, la madre tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo o, en su caso, al cambio temporal de funciones.

## 26.2. Flexibilización del periodo de vacaciones al permiso de nacimiento o cuidado de menor.

- a) Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren disfrutando del permiso de nacimiento y cuidado de menor podrán acumular al final del mismo el periodo anual de vacaciones o la parte del mismo que les corresponda, de manera que si llegado el 31 de enero no hubiesen podido disfrutar de sus vacaciones podrán disfrutarlas aún después de esta fecha.



- b) Las personas trabajadoras con hijas e hijos menores de edad con convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con lo indicado en el convenio regulador.

### 26.3. Flexibilización del horario laboral.

- a) La Dirección Gerencia podrá acordar con las personas trabajadoras una flexibilización individualizada de horario laboral, sin reducción de la jornada diaria, cuya situación personal lo justifique convenientemente. La comisión paritaria será informada de las solicitudes y de su concesión o denegación.

Quien quiera solicitar este permiso deberá comunicar a su superior jerárquico con antelación suficiente:

- Una propuesta del horario solicitado y justificando la causa o causas que lo originan, pudiendo aportar los documentos justificantes que se consideren oportunos.
- La descripción detallada del horario que realizaría y el periodo total de disfrute.

La Dirección Gerencia adoptará la decisión con el visto bueno de la Dirección Científica.

- b) Para el cuidado del lactante menor de 12 meses, que podrá ser dividida a petición de la persona interesada por una reducción de la jornada laboral:
- En una hora al inicio de la jornada, o bien,
  - En una hora al final de la jornada, o bien,
  - En media hora al inicio y al final de la jornada, o bien,
  - Lactancia acumulada en 20 días laborales.

En el caso de no optar por alguno de los supuestos anteriores y si las necesidades del servicio lo permiten, las personas trabajadoras podrán solicitar la jornada intensiva con reducción de una hora de la jornada laboral diaria. En este caso, la Dirección Gerencia decidirá el tramo horario en que se realizará la jornada intensiva.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercieran este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito (Estatuto de los Trabajadores 37.4). En el supuesto de adopción legal de hijas o hijos menores de 12 meses, se podrá disfrutar de este permiso en idénticas condiciones.



La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

- c) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado algún menor de 13 años, o una persona con discapacidad física o psíquica que no desempeñe otra 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 dicha reducción.
- d) Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, siempre que tengan esa condición legalmente reconocida, tendrán derecho a los permisos que resulten necesarios para asistir a los servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.

### **Artículo 51. Jubilación.**

La jubilación de toda persona trabajadora de la Fundación se producirá previo el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

No obstante, si la persona en cuestión quisiera continuar prestando sus servicios, deberá comunicarlo a la Dirección de la Fundación con una antelación mínima de tres meses a la fecha del cumplimiento de los requisitos establecidos.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir la edad, en la forma y condiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Las personas trabajadoras de la Fundación podrán acogerse a la jubilación parcial a partir de la edad establecida en la legislación, previa solicitud con tres meses de antelación y cumpliendo con los requisitos exigidos en la ley.

Sin otros asuntos que tratar, se levanta la sesión.

Cáceres, 4 de septiembre de 2023.

• • •

