



RESOLUCIÓN de 29 de junio de 2026, 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 texto del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa Hospital Quirón Salud CLIDEBA. (2026061755)

Visto el texto del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa Hospital Quirón Salud CLIDEBA código de convenio 06101001012026 que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 2026, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de empresa).

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 y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

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, 29 de junio de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



VI CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO "HOSPITAL QUIRÓNSALUD CLIDEBA" DE LA EMPRESA IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, SLU, 2025-2028

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en el Hospital Quirónsalud Clideba, y regulan las relaciones laborales entre el Hospital Quirónsalud Clideba (en adelante HQS Clideba) y el personal que presta sus servicios laborales en dicho Centro de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos, comerciales y los demás servicios inherentes y de apoyo o complementarios a dicha actividad.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en HQS Clideba, mediante contrato y relación laboral.
2. De acuerdo con cuanto antecede, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:
 - a) Quienes ejerzan actividades de alta dirección o alta función.
 - b) Los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.

Las personas que se hallen incursas en los casos de exclusión quedarán vinculadas y su relación se regirá por el contenido específico de sus contratos, cualquiera que sea su naturaleza jurídica (civil o mercantil).

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

La duración del presente Convenio se establece por cuatro años, desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028. Tendrán efectos retroactivos a enero de 2025 la subida del salario base y complemento de destino. Las demás condiciones no salariales entraran en vigor a la firma del presente convenio.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente Convenio con una antelación mínima de treinta días antes del vencimiento de este. Denunciado el Convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el presente Convenio se prorroga automáticamente hasta la firma del nuevo.

**Artículo 4. Garantía personal.**

La Dirección de la Empresa, garantiza que como consecuencia del presente Convenio ninguna persona trabajadora verá disminuidas sus retribuciones.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, no aprobasen o invalidasen algún pacto fundamental a juicio de cualquiera de las partes, la Comisión Negociadora del convenio colectivo intentará, mediante acuerdo, subsanar el error o vicio padecido. Si los trabajos de la comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el convenio en los términos necesarios para la completa eficacia de este, en caso contrario se someterá el asunto a la ASEC.

CAPÍTULO II

Órgano de vigilancia e interpretación**Artículo 6. Comisión negociadora y Comisión paritaria del convenio.**

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes legítimos de la empresa, por un lado, y de otro por el comité de empresa.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por ocho personas: cuatro elegidas por la representación legal de los trabajadores de entre los mismos, y cuatro por la Dirección de la Empresa. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores, con voz y sin voto.
2. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria:
 - a) Interpretación de las cláusulas del Convenio.
 - b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Mediación y arbitraje en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.
 - d) Intervención con carácter previo al sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC-EX).



3. La Comisión Paritaria se reunirá, siempre y cuando los asuntos que se sometan a su consideración estén englobados entre los que se citan en el apartado anterior, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, debiendo efectuarse la convocatoria por escrito con especificación de los temas a tratar. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir.
4. La Comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Dicho plazo no superará los cinco días desde la reunión de la Comisión. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Solución Extrajudicial de Conflictos. De acuerdo con lo previsto en la Resolución de la Consejería de Presidencia y Trabajo de la CA de Extremadura de fecha 16.3.98 y publicada en el DOE de 16.4.98, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Extremadura, las partes intervinientes en el presente Convenio se someten al contenido del mismo, según lo establecido en las Estipulaciones Segunda y Tercera y artículos 6 y siguientes del Reglamento.

El procedimiento se substanciará a través del Servicio de Mediación y Arbitraje reglamentariamente previsto.

En los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o práctica de la empresa, se habrá de instar con carácter previo la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio.

Sólo tras la falta de acuerdo en la misma, entrarán en vigor los mecanismos de actuación del Órgano de Conciliación y Mediación.

Será obligatorio el procedimiento de mediación cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

Por cuanto al procedimiento de arbitraje se refiere, se estará a lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Reglamento que ampara el contenido del presente apartado.

La vigencia de este acuerdo se somete a la del Acuerdo interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.



CAPÍTULO III

Régimen de personal

Artículo 7. Plantilla de personal.

Se entiende por plantilla el conjunto de personas trabajadoras afectados por el Convenio Colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1.º y 2.º del presente Convenio Colectivo.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control, así como la verificación y evaluación de la actividad laboral, dentro de respeto a la normativa legal vigente. Se oirá al Comité de Empresa, el cual emitirá informe preceptivo en los supuestos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

En el Capítulo VIII del presente Convenio se establecen los grupos de clasificación del personal sujeto al mismo y sus funciones.

Artículo 8- Modalidades contractuales.

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el 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 y sus posteriores reformas.

Artículo 9. Ingresos y vacantes.

Las vacantes que se produzcan, como consecuencia de nueva creación de puestos de trabajo, o por jubilación, o cualquier otra causa que genere una vacante definitiva y que puedan suponer una promoción real del personal fijo, serán comunicadas al comité y se ofertarán públicamente a todos los trabajadores.

Las vacantes que se produzcan de forma imprevista y cuya cobertura resulte precisa e imperiosa para el mantenimiento de la actividad asistencial serán objeto de contratación provisional, procediéndose a su cobertura permanente según lo previsto en los apartados anteriores a la mayor brevedad posible.

Los puestos directivos o reservados a mandos intermedios se cubrirán por el procedimiento de libre designación, informándose por escrito Comité de Empresa.



CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la representación legal de los trabajadores, que emitirá informe con carácter previo a la implantación de nuevos sistemas de organización y control del trabajo o a la modificación de los ya existentes, en el plazo máximo de quince días naturales.

Artículo 11. Facultades de la dirección de la empresa.

1. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dichos procesos.
2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus personas trabajadoras y sus representantes legales.
3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus personas trabajadoras, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
4. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información inmediata a la representación legal de las personas con una antelación de treinta días a la fecha de efectividad. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

1. Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por las personas trabajadoras en jornada ordinaria con un rendimiento normal.
2. Fijar los turnos de trabajo a tenor de las necesidades del servicio, respetándose en todo caso las normas vigentes en esta materia.

**Artículo 13. Derechos de las personas trabajadoras.**

1. El de ocupación efectiva.
2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.
3. El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
4. El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
5. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 14. Obligaciones de las personas trabajadoras.

1. La persona trabajadora estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, la persona trabajadora prestará al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. La persona trabajadora y el empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, vacaciones y permisos**Artículo 15. Jornada laboral.**

Se establece una jornada en cómputo anual para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, que se fija en 1.705 en turno rotatorio con un límite máximo de 40 horas semanales, incluidas guardias.

Los trabajadores que no puedan cumplir la jornada anual pactada por motivo del cumplimiento de los descansos legales obligatorios no sufrirán pérdida de derechos como consecuencia de ello.



Las personas trabajadoras dispondrán de una pausa de 20 minutos cuando exceda de 6 horas en jornada continuada en el transcurso de su jornada laboral, computada como trabajo efectivo, estableciéndose los turnos para el ejercicio del descanso, atendidas las necesidades del servicio. La persona que tenga jornada partida podrá disfrutar del descanso en uno de los dos tramos.

La empresa y los representantes de las personas negociarán el establecimiento de jornadas especiales, derivadas de actividades que así lo requieran, teniendo en cuenta los descansos que corresponda.

La Dirección de la Empresa, establecerá las planillas en función de la actividad asistencial teniendo en cuenta los diferentes grupos profesionales recogidos en el Capítulo VIII. Dichas planillas tendrán carácter mensual y se darán a conocer con quince días de antelación a los trabajadores y sus representantes. En la medida de lo posible la Dirección del centro intentará dar a conocer a los trabajadores sus planillas antes del plazo indicado de quince días. Estas planillas podrán ser modificadas como consecuencia de alteraciones del ritmo asistencial o incidencias no previstas al efectuar la programación ordinaria con estricto cumplimiento de la legalidad vigente. Se procurará que todo el personal disfrute del descanso semanal en domingo de la forma más equitativa posible, de acuerdo con el calendario establecido.

En turno de noche cuando la salida del turno coincida con festivo se compensarán con otro día de descanso, y cuando coincidan con la entrada en turno no habrá compensación.

Artículo 16. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o a la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute.

Días adicionales de vacaciones: aquellas personas trabajadoras con 10 años de antigüedad en la empresa devengarán un día al año adicional de vacaciones. Asimismo, por cada cinco años más de antigüedad que las personas trabajadoras vaya acumulando a contar desde el décimo año, disfrutará de otro día adicional más.

Los días adicionales de vacaciones serán descontados del cómputo de la jornada anual ordinaria.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.



Las personas trabajadoras podrán fraccionar las vacaciones en dos periodos de quince días naturales de duración. El fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera del periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se solicitará a la empresa con dos meses de antelación.

El calendario de vacaciones se aprobará en febrero, estableciéndose el mismo para todos los turnos. Para la configuración del calendario citado se tendrá en cuenta un sistema rotatorio de turno de vacaciones que valorará los factores siguientes:

- a) Rotación anual en elección de disfrute, de forma que quien haya solicitado un año el periodo correspondiente al mes de julio opte a disfrutar el agosto siguiente, y así sucesivamente.
- b) Antigüedad en la empresa. Los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamento, atendiendo las necesidades del servicio y teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los intereses particulares que pudieran concurrir. En particular, y en caso de trabajar ambos cónyuges en la empresa, se facilitará el disfrute de las vacaciones durante el mismo periodo.

Cuando por necesidades del servicio las personas trabajadoras no puedan disfrutar las vacaciones dentro del periodo asignado, la empresa les compensará con una gratificación de 500 €.

Si durante el disfrute del periodo de vacaciones el trabajador causare baja por IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso hospitalario y/o intervención quirúrgica, este periodo no se computará a efectos de vacaciones siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro, de los tres días siguientes a dicha situación, si ello fuera posible, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Artículo 17. Licencias y permisos. Reducción de jornada.**

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración en los casos que continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Quince días naturales por contraer matrimonio, o registrarse en el Registro de Parejas de Hecho. Será necesario la presentación a empresa de la oportuna certificación administrativa expedida por el registro de parejas de hecho, en la que conste la fecha de la resolución por la que se acuerda su inscripción. Este permiso podrá disfrutarse conjuntamente a las vacaciones anuales siempre y cuando las necesidades del servicio así lo permitiesen, requiriendo para ello autorización expresa de la empresa. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable el cómputo comenzará a partir del primer día laborable.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La concesión de este permiso quedará condicionada a la presentación del certificado médico que justifique la necesidad del reposo.

- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta primer grado y dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y/o parientes que dependan y convivan con la persona trabajadora, siempre que acredite en todos los casos la dependencia y la convivencia de forma continuada y permanente durante todo el año natural.

Para el caso del fallecimiento, si la persona trabajadora ya ha finalizado su turno de trabajo comenzara a contar desde el día siguiente.

Si el hecho causante aconteciere en otra provincia o localidad situada a más de 150 kilómetros del centro de trabajo, la duración se ampliará un día en caso de familiares de primer grado y dos días en caso de familiares de segundo grado.

- e) Dos días para la realización de trámites de adopción o acogimiento.



- f) Un día para asistir a boda, bautizo o comunión de familiar de primer grado.
- g) Un día por traslado de domicilio habitual.
- h) Una hora al día por lactancia de un hijo menor de doce meses, que podrá dividirse en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- i) Por el tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza oficialmente reconocidos, oposiciones a plazas convocadas por las Administraciones Públicas, así como, en los términos establecidos legalmente, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y para realizar funciones sindicales o de representación del personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.
- j) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.
- k) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia o de familiar de primer grado, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- l) Por el tiempo indispensable en caso de acompañar a un familiar de primer grado que se encontrara en observación en urgencias hospitalarias debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.
- m) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que la persona trabajadora deba asistir por indicación de la empresa, que será computado como tiempo de trabajo efectivo. Es obligación de la persona trabajadora la asistencia y aprovechamiento de los cursos, salvo que esté en periodo vacacional.
- n) Asuntos propios: la persona trabajadora tendrá derecho a dos días de asuntos propios que computaran como tiempo efectivo de trabajo cuyo disfrute quedará condicionado al cumplimiento de los siguientes requisitos:
- Deberá disfrutarse en todo caso un día por semestre.
 - Deberá preavisar su disfrute con 15 días de antelación.



- El trabajador deberá tener al menos 3 años de antigüedad en la empresa.
- El permiso no podrá unirse en ningún caso a días de permiso retribuido, vacaciones o días festivos.
- El trabajador con turno de noche que solicite una noche de asuntos propios amortizará los dos días, a los que tiene derecho, toda vez que, al solicitar la noche, disfrutará también el saliente de ésta.
- Se disfrutarán en proporción al porcentaje de jornada.

Los permisos retribuidos contenidos en el presente artículo se disfrutarán de forma continuada y desde el hecho causante, salvo los permisos continuados por hospitalización y enfermedad grave que, debiendo disfrutarse igualmente de forma continuada, su comienzo podrá ser desde el hecho causante hasta 15 días después producido el mismo y siempre que perdure el hecho causante (la hospitalización). En caso de que la hospitalización continúe más allá de los 15 días, el comienzo de su disfrute continuado podría alargarse hasta los 30 días desde el hecho causante siempre que se mantenga.

2. Permiso no retribuido: la persona trabajadora que lo solicite tendrá derecho a un permiso no retribuido de entre 15 días y 1 mes de duración al año siempre que se acoja a alguna de las siguientes causas acreditadas oportunamente:

- Las causas previstas en el artículo 17.1.b) del presente convenio colectivo.
- Para asistir a cursos de formación reglada.

La persona trabajadora que solicite este permiso deberá preavisarlo con un mínimo de 15 días salvo en los supuestos de extrema gravedad que preavisará a la empresa en la medida de lo posible.

Este permiso en ningún caso podrá ser disfrutado coincidiendo con el inicio o el final de las vacaciones de semana santa, verano o navidad.

Asimismo, a efectos organizativos, la empresa podrá denegar el permiso si más de un 5 % del personal de un mismo servicio o categoría profesional lo estuviera disfrutando en ese momento.

3. Reducción de jornada por motivos familiares:

- a) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, o precise encargarse del



cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

- b) Por razones de lactancia de un hijo menor de doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo que pueden dividir en dos fracciones.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada diaria normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser concedido indistintamente a uno u otro progenitor.

También podrá optar el trabajador por acumular el total del permiso por cuidado de lactante de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento en un total de 16 días naturales.

La empresa deberá conceder esta acumulación, salvo que las necesidades del servicio no lo permitiesen, en cuyo caso deberá justificar motivadamente su denegación.

En ningún caso se acordarán acumulaciones de reducciones de jornadas que impliquen modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de otros empleados, salvo conformidad de éstos.

Artículo 18. Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.

1. Suspensión del contrato de trabajo.

Con carácter general se estará a lo dispuesto para la suspensión del contrato de trabajo en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo especificado en los apartados siguientes, los supuestos de suspensión temporal de contrato de trabajo llevarán aparejadas en general las siguientes consecuencias:

- a) Desaparecen durante la suspensión las obligaciones recíprocas de prestar trabajo efectivo y remunerar el mismo.



- b) Baja temporal en el régimen general de la Seguridad Social, salvo objeción legal.
- c) Derecho absoluto al reingreso al término de la suspensión.
- d) Cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas, que se disfrutarán según la normativa vigente de forma, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de seis años o mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, sin derecho a prórroga.

La excedencia lo será con derecho a reserva y conservación de puesto de trabajo y cómputo del periodo de suspensión a los efectos de antigüedad en la empresa en el caso de solicitarse por tiempo inferior a un año, debiendo reincorporarse en este caso el trabajador en la fecha de expiración de la excedencia, y entendiéndose en caso contrario baja voluntaria por parte del trabajador.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. No se concederá excedencia voluntaria a



quienes en el momento de solicitarla estuvieran cumpliendo una sanción por falta grave o muy grave, o sometidos a expediente disciplinario por supuestas infracciones de la misma índole y hasta la resolución de este.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con un plazo de al menos treinta días de antelación a la fecha de inicio propuesta por el interesado, resolviéndose la solicitud dentro de los veinte días siguientes a la presentación de esta, y por escrito.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación, en caso de no respetarse dicho plazo se considerará baja voluntaria del trabajador

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Excedencia por cuidado de hijos: hasta que el hijo tenga 5 años cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; este derecho se mantendrá durante el segundo año de excedencia siempre que el trabajador preavise con dos meses de antelación a la expiración del primer año de su voluntad de continuar en dicha situación. En caso de falta de preaviso, o en todo caso, durante el tercer año de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad en la empresa.

Excedencia por cuidado de familiares (hasta 2 años): en el caso de excedencia para atender el cuidado de cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y esté acreditado médicamente, que no desempeñen actividad retribuida, la excedencia será concedida sin derecho a retribución alguna.

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año; durante el resto del tiempo que dure la excedencia tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.



4. Excedencia especial.

El trabajador enfermo en situación de incapacidad temporal pasará a excedencia especial cuando agote el plazo máximo de permanencia en dicha situación, según la normativa vigente.

El excedente deberá solicitar el reingreso al servicio activo dentro de los treinta días siguientes al del alta definitiva por enfermedad y/o por resolución del EVI. De no hacerlo así, causará baja definitiva, salvo que en el mismo plazo solicitará excedencia voluntaria.

5. Excedencia forzosa.

Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia forzosa en los términos y condiciones que estipula la legislación laboral común.

Todo lo regulado anteriormente sobre los permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares y excedencias, se entenderá de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, cuando así sean reconocidas, mediante la oportuna regulación por cualquier organismo competente.

CAPÍTULO VI

Régimen retributivo

Artículo 19. Igualdad de sexos.

Todas las condiciones que se pactan en este Convenio en materia de retribución afectarán por igual a ambos sexos y sin discriminación alguna.

Artículo 20. Revisión salarial.

Las tablas se encuentran en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 21. Estructura retributiva.

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: salario base y complementos salariales, conforme a la siguiente estructura:



1. Salario base:
2. Complementos:
 - 2.1. De destino.
 - 2.2. Específico.
 - 2.3. Productividad.
 - 2.4. Antigüedad.
 - 2.5. Transitorio.
 - 2.6. Incapacidad Temporal.
3. Pluses:
 - 3.1. Festivos y domingos.
 - 3.2. Nocturnidad.
 - 3.3. Guardias localizadas.

Los pluses de toxicidad, peligrosidad y especial dedicación se entienden subsumidos en los de destino y productividad.

4. Pagas extraordinarias
5. Horas extraordinarias
6. Conceptos extrasalariales.
 - 6.1. Dietas y desplazamiento.

La estructura salarial que se fija en el presente artículo tiene carácter enunciativo por lo que a los pluses se refiere, pudiendo negociarse la modificación de estos, así como la cuantía que en su caso se asigne en el supuesto de que se perciban por los trabajadores.

Artículo 22. Salario base.

El salario base es igual para cada uno de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría profesional, constituyendo la retribución mensual que remunera los conocimientos, la experiencia y la aptitud de cada trabajador para la realización de su trabajo habitual en jornada ordinaria.



Su percepción se llevará a cabo distribuida en doce mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias previstas en el artículo anterior.

Artículo 23. Complementos.

1. Complemento de destino.

Cada puesto de trabajo tendrá asignado un complemento de destino, cuya cuantía se establecerá en función de la especialidad, peligrosidad o penosidad que el mismo presente.

Para tener derecho a un determinado complemento de destino, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a media jornada laboral. En caso contrario, se percibirá solo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en catorce mensualidades.

2. Complemento específico.

Dicho complemento retribuye la pertenencia a una determinada categoría profesional y únicamente la percibirán aquellas categorías que se determinen en las tablas salariales.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias y se percibirá sólo en proporción al tiempo trabajado.

3. De productividad.

Determinados trabajadores podrán percibir por su especial dedicación y rendimiento un complemento que tanto por su establecimiento como tratamiento tendrá carácter individualizado y particular, correspondiendo en todo caso a la Dirección de la Empresa la determinación del trabajador a quien se le aplicará dicho complemento, así como la fijación de su cuantía, de carácter variable, no consolidable y no incluíble en la masa salarial.

Cuando desaparezcan las causas que hayan motivado la percepción del complemento de productividad, quedará éste sin efecto.

Este concepto se procederá a revisar por la Comisión paritaria tras la firma del presente convenio.

4. Antigüedad.

Se mantiene en la estructura retributiva y continúa congelado su devengo, sí bien el importe se incrementará anualmente con arreglo al porcentaje que le corresponda a cada trabajador aplicado al salario base de cada perceptor.



5. Transitorio.

Para aquellos supuestos en los cuales la aplicación del régimen retributivo previsto en el convenio minore las retribuciones reales ya percibidas por los trabajadores con anterioridad a su entrada en vigor. Este complemento transitorio será compensable y absorbible con las subidas que se produzcan hasta su completa absorción.

6. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de baja por incapacidad temporal, y siempre que el trabajador, salvo fuerza mayor, presente a la empresa el parte médico en el plazo de tres días desde su expedición, la empresa se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe el trabajador del seguro de enfermedad o accidentes desde el primer día, hasta el total de la base de cotización, en los siguientes casos:

- a) Por incapacidad temporal motivada por intervención quirúrgica u hospitalización desde el momento del acto quirúrgico o ingreso y durante un periodo máximo de cuarenta y cinco días.
- b) En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.
- c) En enfermedad común a partir del quinto día y hasta un máximo de treinta días.

Artículo 24. Pluses.

Los días festivos, domingos y las guardias localizadas estarán a lo que se establece a continuación.

1. Festivos y domingos:

Turnos diurnos: se compensarán conforme figura en el Anexo II del presente Convenio.

Turnos nocturnos: se compensará con el plus de nocturnidad más el complemento de festivos y domingos. Lo percibirán solamente las personas trabajadoras cuando su entrada al puesto de trabajo en turno de noche coincida con día festivo.

2. Festivos especiales:

Tendrá la condición de festivo especial desde las 22 horas del día 24 de diciembre hasta las 22 horas del día 25 de diciembre. Así como desde las 22 horas del día 31 de diciembre hasta las 22 horas del día 1 de enero y desde las 22 horas del día 5 de enero hasta las 22



horas del día 6 de enero. Estos festivos especiales trabajados se compensarán conforme figura en el Anexo II del presente Convenio.

3. Nocturnidad:

Las horas trabajadas durante las 10 de la noche y las 6 de la mañana se retribuirán conforme figura en el Anexo II del presente Convenio.

4. Guardias localizadas:

Las guardias localizadas se abonarán conforme se indica a continuación:

— (TL) Guardias de L - V 16,5h/guardia:

- Computan 11,45 h/guardia que incluyen las horas presenciales de tarde de 15:30 a 22:30 h más la mitad de la noche.
- Precio guardia: 10,35€

— (MGS) Guardias sábados 24 h/guardia:

- Computan 15,5 h/guardia que incluyen las horas presenciales de la mañana del sábado de 08:00 a 15:00 h más la mitad del resto de la guardia.
- Precio guardia: 9,45 €.

— (GD y GF) Guardias domingos y festivos: 24 h/guardia.

- Computan 12 horas equivalente a la mitad de la guardia.
- Precio guardia: 45,36 €.

En las guardias localizadas no se abonarán pluses distintos al precio guardia indicado.

Artículo 25. Pagas extraordinarias.

Todo el personal laboral afectado por el presente convenio colectivo, independientemente de su categoría profesional, percibirá dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre, que se percibirán antes del día 20 del mes que corresponda. Se compondrá del salario base, complemento de destino y antigüedad, exclusivamente para los trabajadores que mantengan tal complemento, en los términos previstos en el presente Convenio; su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Se acuerda la supresión total de horas extraordinarias, entendidas como tales las que superen las horas pactadas como jornada laboral.

En el supuesto de realización de horas extras, dentro de los términos establecidos en párrafo anterior, se retribuirán con un incremento con respecto al precio de una hora normal de trabajo de 60 % para los años de vigencia del presente convenio.

Podrá valorarse la compensación mediante descanso, incrementando asimismo el tiempo en un 100 % siempre que el trabajador preavise el disfrute del día de compensación con una antelación mínima de quince días.

Se exceptúan de esta consideración las realizadas por imperativos extraordinarios de trabajo, entendiéndose como tales las que se realicen en situaciones de urgencias, ausencias imprevistas de trabajadores, reparaciones de siniestros y daños extraordinarios, que serán considerados como coyunturales o de fuerza mayor.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Conceptos extrasalariales: Dietas y desplazamientos.

Tendrán derecho a dietas los trabajadores que por necesidades de la empresa o trabajo deban desplazarse de la localidad donde está el centro de trabajo y/o pernoctar fuera de su domicilio.

Se abonarán dietas al personal que acredite tener derecho a las mismas.

Artículo 28. Percepción de las retribuciones.

El abono de las retribuciones se hará con carácter mensual mediante el recibo de nómina, que reflejará todos y cada uno de los distintos conceptos que componen la retribución habitual del trabajador, debidamente desglosados y con especificación de las retenciones efectuadas, así como de las bases por las que se cotice a la Seguridad Social.

Por medio de transferencia bancaria se hará efectivo, en la cuenta que designe el trabajador antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de nómina.

El modelo a utilizar como recibo de salario será el mismo para todo el personal laboral, siendo facilitado a sus destinatarios dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cobro.

**Artículo 29. Anticipos reintegrables.**

Cualquier persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el adelanto de cualquier cantidad sobre su mensualidad o gratificación extraordinaria, siempre y cuando esté devengada, que se descontará en la nómina inmediatamente siguiente.

Con independencia del trato para los anticipos anteriormente reseñado, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier trabajador otro tipo de anticipo a la Dirección de la Empresa, que será objeto de trato individualizado y personal.

Dado el carácter personal e individual referenciado, en cada caso se analizarán de forma diferenciada e independiente las cuestiones relativas a condiciones de concesión, cuantía, devolución, etc.

CAPÍTULO VII

Promoción y formación profesional**Artículo 30. Promoción y formación profesional.**

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la Empresa se compromete en la mejora y capacitación profesional de sus personas trabajadoras y su adecuación técnica a las funciones que deben desempeñarse, mediante formación teórica, técnica y clínica, explicación de casos prácticos y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad profesional, acogiéndose al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

CAPÍTULO VIII

Clasificación del personal**Artículo 31. Grupos de clasificación y categorías profesionales.**

Las personas trabajadoras, se clasifican de acuerdo con los grupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I. Personal directivo:

Gerente.

Director/a Asistencial.

Director/a médico.



Director/a de enfermería.

Director/a Económico-Financiero.

Grupo II. Licenciados/as o titulados/as superiores:

Rama asistencial: Médico, Farmacéutico/a, etc.

Rama administrativa: Ingeniero/a, Economista, etc.

Grupo III. Titulados/as medios o diplomados:

Rama asistencial: Enfermero/a, Fisioterapeuta, etc.

Rama administrativa: Informático/a, Diplomado/a empresariales, Graduado/a social,

Ingeniero/a técnico, etc.

Grupo IV. Técnicos titulados no diplomados:

Rama asistencial: TEL, TER, TEMN, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de Farmacia

Rama administrativa: Oficial administrativo, Auxiliar administrativo, Auxiliar informática, jefe/a de almacén, etc.

Grupo V. Personal no titulado auxiliar:

Rama asistencial: Celador/a, etc.

Artículo 33. Funciones asignadas a los distintos grupos.

En razón de la función que desempeña el personal se clasifica en:

- a) Personal de Dirección y Supervisión. Bajo la denominación de Personal de Dirección y Supervisión se engloba a los empleados que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un puesto de trabajo al que se le asigna mayoritariamente funciones de dirección y supervisión.
- b) Personal de Servicios Asistenciales. Bajo la denominación de Personal de Servicios Asistenciales se engloba a los empleados que, con cualquier cargo, titulación categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.



- c) Personal de Servicios Administrativos. Bajo la denominación de Personal de Servicios Administrativos se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación y categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan, mayoritariamente, funciones de tipo administrativo.

Artículo 34. Clasificación del personal directivo y de supervisión.

En razón al cargo confiado el personal directivo y de supervisión, cuya actividad queda regulada por este Convenio, se clasifica en:

- De mando superior. Se considera personal de mando superior aquel al que se le han confiado algunos de los cargos que, a título indicativo se enumeran seguidamente: Director Médico, Director de Enfermería, Director Administrativo o Económico-Financiero. Y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo del primer nivel de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.
- De mando intermedio. Se considera personal de mando intermedio aquel al que sea confiado alguno de los cargos que, a título indicativo, se enumeran seguidamente: Jefe de Servicio, Unidad, etc., y cualquier otro que, aun con otra denominación, signifique el desempeño de un cargo de segundo nivel (y sucesivos) de responsabilidad delegada en la gestión del centro asistencial.

Artículo 35. Clasificación del personal por grupos profesionales.

En razón de la titulación y la formación de cada empleado, así como por la función y el puesto de trabajo para el que ha sido contratado, el personal cuya actividad queda regulada por convenio, se clasifica en los siguientes grupos profesionales:

- Licenciados o Titulados superiores. Son los graduados superiores que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.
- Diplomados o Titulados medios. Son los graduados medios que, provistos de su correspondiente titulación y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión desarrollan con responsabilidad e iniciativa las actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para las que fueron contratados.
 - Técnicos titulados no diplomados. Son los empleados que, con una formación profesional específica, según la función, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa actividades encomendadas al puesto de trabajo y función para los que fueron contratados.



- Personal no titulado auxiliar. Son los empleados que desempeñan, por indicación del personal del que dependen, tareas rutinarias encomendadas al puesto de trabajo y función.

Artículo 36. Contenido funcional de los puestos de trabajo.

a) Licenciados o Titulados superiores.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

b) Diplomados o Titulados medios.

El contenido funcional de los puestos de trabajo de este grupo profesional no se desarrolla, puesto que las tareas a realizar ya quedan automáticamente definidas en razón de la titulación necesaria para cada uno de ellos.

c) Técnicos titulados no diplomados.

El contenido funcional de los respectivos de trabajo de este grupo 1 profesional que seguidamente se detalla es meramente enunciativo, pudiendo ser limitado o ampliado con tareas de tipo similar a las encomendadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del trabajo.

- Técnico de laboratorio, de Rayos X, etc.

Efectúa y/o colabora en la realización de las técnicas para la práctica de determinaciones analíticas, exámenes radiológicos, actos terapéuticos y funciones análogas.

Actúa bajo control y supervisión, directos o indirectos, del Técnico Superior. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia.

- Auxiliar de Enfermería.

Según el destino al que cada trabajador esté asignado, podrá realizar todas o alguna de las siguientes tareas:

- Colaborar en el trabajo asignado al personal técnico sanitario, acatando y ejecutando las órdenes emanadas de sus superiores.
- Acoger y orientar a los usuarios, recoger volantes y documentos, realizar en general todas aquellas actividades que, sin tener carácter profesional específico, facilitan la función del técnico correspondiente.



- Ayudar a los pacientes en su higiene personal y sus necesidades, tanto de tipo fisiológico como motriz.
- Preparar y disponer el material y útiles necesarios, recogiendo el utilizado y enviando la ropa usada a lavandería. Realizar la limpieza del material y/o aparatos clínicos en uso en las dependencias donde esté destinado.
- Ayudar al Técnico cuando fuere preciso, en la práctica de curas, aplicaciones medicamentosas, realización de exploraciones.
- Preparar y distribuir el alimento y/o bebida a los usuarios. Cuando el estado del paciente lo requiera, y administrará los alimentos.
- Hacer las camas de los usuarios, excepto cuando por el estado del paciente corresponda hacerlo al técnico.
- Recoger cuando el personal técnico se lo indique los datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del paciente.
- Comunicar al técnico responsable los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los pacientes sobre su sintomatología.
- Realizarán excepcionalmente especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su urgencia o afectación del normal desarrollo de las actividades sanitarias así lo aconsejasen, pudiendo ayudarse en las mismas de celadores.
- Colaborarán y realizarán aquellas actividades sanitarias para lo que les faculta su titulación.

— Técnico Administrativo:

Efectúan tareas administrativas específicas según el puesto de trabajo y función encomendada.

Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacidad y experiencia.

— Auxiliar Administrativo:

Efectúan tareas administrativas específicas según el puesto de trabajo y función encomendada.



— Personal no titulado asistencial.

Engloba los puestos de trabajo de los llamados hasta ahora Ayudantes de servicio -ce-ladores.

- Colabora en las tareas sanitarias al auxiliar sanitario realizando las tareas encomendadas.
- Realiza las funciones más pesadas y/o mecánicas como colaborar en la movilización de pacientes, transporte de estos, de cadáveres o útiles y equipos sanitarios.
- Tendrá a su cargo el traslado de los enfermos tanto dentro como fuera de la institución; siempre y cuando el paciente no necesite una atención especializada para dicho traslado.
- Tramitarán y conducirán sin tardanza las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados, así como habrán de trasladar, en su caso de unos servicios a otros, los aparatos o mobiliario sanitario.
- Realizarán excepcionalmente, especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su dificultad en el manejo de objetos o peso de estos así lo aconsejasen.

Artículo 37. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes:

- a) 6 meses para médicos, farmacéuticos, enfermeros/as, auxiliares de enfermería, auxiliares de farmacia, fisioterapeutas, titulados de grado medio y titulados de grado superior.
- b) 2 meses para el resto de categorías profesionales.

Para contratos temporales de duración determinada inferior a seis meses, no podrá exceder de un mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 38. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con quince días de antelación, recibiendo acuse de recibo con fecha anterior a la que corresponda a la baja definitiva.



El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya retrasado en el preaviso.

CAPÍTULO IX

Derechos de representación colectiva y reunión de los trabajadores

Artículo 39. El Comité de empresa.

Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones y derechos:

a) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a.1. Marcha económica de la empresa:

Semestral sobre la evolución general del negocio y la situación de producción y ventas, sobre su programa futuro de producción y evolución prevista del empleo en la empresa.

Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones por participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.2. Contratación:

Entregar las copias básicas de los contratos en un plazo no superior a 10 días desde su formalización.

a.3. Supuestos de subcontratación y previsiones sobre celebración de nuevos contratos:

Trimestralmente información acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

a.4. Finalización de la relación laboral individual:

El presidente del Comité de Empresa, o miembro del Comité en quien delegue, estará presente en el momento de la firma del finiquito, siempre que así sea requerido por el trabajador.

a.5 Registro de trabajadores:

El presidente del Comité de Empresa o miembro del Comité en quien delegue estará presente en cualquier registro que la empresa ordene de taquillas o efectos particulares de un trabajador.



a.6. Trabajos de categoría inferior:

La encomienda de funciones de inferior categoría deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad, debiendo comunicarse por escrito, realizándose por el menor periodo posible, con notificación a la representación de los trabajadores.

a.7. Cambios de titularidad de la empresa:

Será informado siempre que se produzca el cambio de titularidad, por razones distintas a la herencia por fallecimiento.

a.8. Horas extraordinarias el Comité de Empresa, recibirá mensualmente información con especificación de las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

a.9. Cotizaciones a la seguridad social: deberá recibir información acerca de la situación de la empresa en cuanto a listado de las cotizaciones a la Seguridad Social, a través de los TC1 y TC2 de los que se proporcionará copia todos los meses.

a.10. Absentismo, salud y medio ambiente laboral: Con independencia de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se informará al menos trimestralmente sobre el índice de absentismo, con expresión de sus causas, accidentes de trabajo producidos, enfermedades profesionales, así como consecuencias de ambas situaciones; también de los índices de siniestralidad, estudios que se realicen en la empresa sobre medio ambiente laboral y de los medios de prevención de la salud laboral que se utilicen y evaluación de los riesgos de los distintos servicios.

a.11. Pago de salarios por sistema diferente al efectivo. Deberá comunicar previamente al Comité de Empresa, cuando el empresario abone los salarios por método distinto al efectivo, sea mediante talón bancario, abono en cuenta corriente o libreta de ahorros, transferencia o cualquier otro sistema a través de bancos o cajas de ahorro.

a.12. Movilidad geográfica; Traslados individuales o plurales. Se comunicarán al Comité de Empresa con una antelación de 30 días.

a.13. Despido objetivo por causas económicas, técnica, organizativas o de producción. Se dará copia al Comité de Empresa de los escritos de preaviso de este tipo de despido.

b) El Comité de Empresa será informado y emitirá informe:

b.1. Reclasificación profesional por trabajos de superior categoría. Deberá conocer y emitir informe por todos los procesos de reclasificación profesional para la realización de funciones de superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes.



b.2. Planes de formación profesional.

b.3. Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

b.4. Movilidad geográfica (traslados colectivos). Con carácter previo a la notificación de traslado, se abrirá un periodo de consultas no inferior a 15 días.

b.5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Se abrirá un periodo de consultas no inferior a 15 días.

b.6. Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor y despido colectivo. Se comunicará la apertura de un periodo de consultas, acompañando toda la documentación precisa para acreditar las causas del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

c) Otros derechos, obligaciones y garantías.

Todo lo no contenido en los artículos precedentes se completará con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías legalmente establecidas en esta materia.

Artículo 40. Derechos sindicales.

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de un trabajador a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ningún trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

Se dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.



Para el buen funcionamiento de la Empresa se comunicará la solicitud de las horas sindicales a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos urgentes que serán 24 horas.

Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar, la acumulación de horas sindicales de sus miembros, comunicándolo a la empresa en uno o varios de ellos, pudiendo quedar relevados, en todo o en parte, de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración, siendo necesario comunicarlo, con una antelación de quince días naturales, a la Dirección de la Empresa.

En cuanto a la acción sindical de los trabajadores afiliados a un sindicato, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 41. Derecho de reunión.

El personal podrá reunirse como máximo una vez al mes para discutir asuntos de interés general, en el local asignado para la representación sindical con la obligación de preavisar a la empresa con 48 horas de antelación mínima informando del contenido del orden del día. El personal deberá garantizar el mantenimiento de los servicios.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 42. Principios de ordenación.

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 para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, 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 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.
5. La apertura de expediente contradictorio por falta grave o muy grave será notificada al Comité de Empresa.



6. La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Artículo 43. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán 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 y superior a diez.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La falta de comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podría ser calificado como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección el trato con el público, cuando se produce por primera vez, y sin que se perjudique gravemente la imagen de la empresa.

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 periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa, el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, cuando, siendo una primera vez, no se perjudiquen los intereses de la Empresa o sus clientes.
- e) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- f) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- g) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a 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.



- h) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
 - i) La realización 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.
 - j) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - k) La embriaguez ocasional o en contraerse bajo la influencia de drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas u otras análogas, en el trabajo.
 - l) La falta de aseo y limpieza personal. Deberá mediar la oportuna advertencia de la empresa.
 - m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso se consideraría como falta muy grave.
 - n) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida, fehacientemente demostrada.
 - ñ) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo.
 - 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 semestre.
 - p) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
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, fehacientemente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días términos previstos en el apartado 2).



- c) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- d) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado fehacientemente demostrada.
- e) La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.
- f) El acoso sexual.
- g) La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, advertida por escrito.
- h) La concurrencia de las causas derivadas de los apartados 1.d) y 2.g) del presente artículo.
- i) 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 hubiese sido sancionado dos o más veces por consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas, o de las que se tenga conocimiento en función del puesto desempeñado, así como la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- k) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- l) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- m) La embriaguez habitual o el efecto causado en el trabajo por el uso de drogas que persiste tras haberse sancionado esta conducta como falta grave en las faltas graves, aun de distinta naturaleza durante el periodo de un año.

Artículo 44. Sanciones.

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 3 días.



b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 4 a 9 días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 9 días a 1 mes, traslado al Centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

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 45. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. Las faltas graves y muy graves se notificarán al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta grave y muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. La Dirección del Centro podrá, si así lo estima pertinente, nombrar Instructor encargado de incoar el expediente y proponer la resolución que estime procedente.

De este expediente se dará traslado al Comité de empresa para que, por ambas partes, y en el plazo de siete días puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede de formular alegaciones, se procederá por la empresa a resolver el expediente, imponiendo en su caso al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente Convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días desde que la empresa tenga conocimiento.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, sin perjuicio de los plazos legalmente establecidos para hechos que pudieran ser constitutivos de infracción penal y perseguibles de oficio

**Artículo 46. Infracciones de la empresa.**

Son infracciones laborales de la Empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, convenio colectivo y demás normas de aplicación, así como la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud laboral**Artículo 47. Salud y seguridad en el trabajo.**

1. Principios generales:

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las personas trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales.

La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

Corresponde a cada trabajador velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

2. Participación de las personas trabajadoras:

- a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en los centros de trabajo en materia de prevención de los riesgos laborales. La constitución del comité de seguridad y salud laboral, sus competencias y facultades, así como las reuniones periódicas están definidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará al personal que por su actividad así lo requiera el vestuario idóneo y preciso para la realización de dicha actividad, con inclusión de todas las prendas que puedan



constituir el uniforme completo. Se considera un mínimo de provisión dos uniformes o equipos completos de trabajo por año y el Real Decreto 783/2001 por el que se aprueba el reglamento sobre radiaciones ionizantes.

Artículo 49. Protección de radiaciones.

En esta materia se dará cumplimiento por la empresa a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Real Decreto 783/2001 por el que se aprueba el reglamento sobre radiaciones ionizantes.

Artículo 50. Revisión médica periódica.

Todo el personal, a su ingreso en la Clínica y posteriormente con periodicidad mínima anual, tendrá derecho a una revisión por cuenta de la empresa. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados.

Artículo 51. Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible a presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la, seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.



2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora afectada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en el que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.
4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 52. Jubilación.

Se establece para el personal afectado por este Convenio, siempre que este reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación forzosa a la edad exigida para causar derecho a la pensión, no obstante, el trabajador podrá optar por prolongar su permanencia en la situación de servicio activo más allá de dicha edad, cuando el porcentaje aplicable a la base reguladora de su futura pensión de jubilación no alcance el 100%. En este caso la jubilación forzosa se establecerá cuando se obtenga dicho porcentaje o, como máximo, cuando cumpla los 70 años, siempre y cuando se tengan cubiertas las cotizaciones mínimas a la Seguridad Social para tener derecho al porcentaje de pensión legalmente establecido.

**Disposición adicional primera.**

En lo no contenido en este Convenio se estará en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de las garantías establecidas en esta materia.

Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo garantizan el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normativa vigente en la materia.

La Empresa dispone de un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, aprobado conforme a la normativa vigente y debidamente registrado ante la autoridad laboral competente, que tiene naturaleza normativa y es de obligado cumplimiento. Las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad y no discriminación se regirán por lo dispuesto en la normativa legal vigente y en el Plan de Igualdad aplicable en cada momento, que complementa lo establecido en el presente Convenio Colectivo. En caso de discrepancia entre lo previsto en el presente Convenio y el Plan de Igualdad, prevalecerá lo dispuesto en este último.

Disposición adicional tercera.

Plan LGTBI IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU.

1. Antecedentes.

Con fecha 2 de marzo de 2023, entró en vigor La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la cual establece un marco legal concreto para este colectivo.

En este sentido, el artículo 15.1 de la citada Ley establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben implementar un conjunto de medidas y recursos para lograr la igualdad efectiva de las personas LGTBI. Para dar respuesta a la necesidad de establecer una serie de medidas para la igualdad efectiva del personal LGTBI de IDCQ Hospitales y Sanidad S.L. (en adelante "IDCQ"), se establece la presente política para hacer frente a las necesidades del personal laboral de los Hospitales, así como para dar cumplimiento a la legislación actual en la materia.

2. Ámbito personal.

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en esta política todas las personas trabajadoras de IDCQ, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto,



será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas por IDCQ, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe se aplicará aquellas personas que no forman parte de IDCQ, pero que se relacionan con ella debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

3. Objetivo y cumplimiento.

Las disposiciones contenidas en este documento irán encaminadas a establecer medidas que garanticen la dignidad y la integridad física y moral de las personas trabajadoras. IDCQ se compromete así a impulsar medidas para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

El documento es de obligado cumplimiento para todos los miembros de la empresa, siendo asimismo responsabilidad de todas las personas trabajadoras que se pueda llevar a cabo.

4. Definiciones.

Se entiende por acoso LGTBI-fóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cual-



quier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso: - - - 5. Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a). Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a). Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a compañero/a).

5. Medidas para la garantía del derecho a la igualdad de las personas LGTBI

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones. Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.



6. Proceso de denuncia en caso de incumplimiento.

Podrá presentar la denuncia a través del canal de denuncias de la Compañía que se encuentra en la Intranet o informando directamente al Departamento de Personas del centro:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

A. Comisión instructora.

- a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.
- b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a). Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.
- c) Funciones de la Comisión Instructora:
 - Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
 - Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.



- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes. -Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

B. Intervinientes y desarrollo del procedimiento

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.

Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:



- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización. - Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

C. Finalización. Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

- a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.
- b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

D. Tipificación.

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla

7. Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBI-fóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

8. Máxima divulgación.

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier ac-



tuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa. Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

9. Formación.

Se establece un plan de formación en diversidad para todas las personas trabajadoras. Este es un paso esencial para fomentar un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Las acciones formativas incluirán:

- Capacitación sobre igualdad y diversidad: Cubrir temas como la orientación sexual, identidad y expresión de género, y los derechos LGTBI+.
- Sensibilización sobre el acoso: Instruir a las personas trabajadoras sobre cómo identificar y prevenir conductas discriminatorias o de acoso.

La Empresa se compromete a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección

10. Vigencia.

La vigencia de esta política se iniciará con fecha 1 de febrero de 2025 y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

Disposición adicional cuarta.

Protocolo interno respecto del permiso retribuido por riesgo climático.

1. Objeto del protocolo.

Regular las condiciones, procedimiento y documentación necesaria para que las personas trabajadoras puedan solicitar el permiso retribuido por fenómenos meteorológicos adversos, conforme a lo establecido en el Real Decreto-ley 8/2024.

2. Ámbito de aplicación.

Este protocolo aplica a todas las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de su modalidad contractual o centro de trabajo.

3. Qué es el permiso climático.



El permiso permite ausentarse hasta 4 días retribuidos cuando exista algún fenómeno meteorológico extremo que impida:

- El acceso seguro al centro de trabajo.
- El desplazamiento habitual desde el domicilio.
- El desempeño de la actividad laboral por catástrofes naturales o alertas climáticas graves (inundaciones, incendios, tormentas severas, DANA, etc.).

4. Condiciones para solicitar el permiso.

La persona trabajadora podrá solicitar el permiso cuando concurra alguna de estas situaciones y siempre que afecten directamente a la persona trabajadora en su desplazamiento:

4.1. Imposibilidad objetiva de desplazamiento.

- Cortes de carreteras, transporte público suspendido o limitado.
- Riesgo grave para la integridad física (alertas rojas o naranjas emitidas por AE-MET).

4.2. Catástrofes naturales.

- Inundaciones, incendios forestales, deslizamientos, tormentas severas, etc., que afecten al entorno del domicilio o trayecto habitual.

4.3. Orden o recomendación oficial.

- Declaración de emergencia, confinamiento preventivo o instrucciones de protección civil.

4.4. Imposibilidad de acceso al centro de trabajo

- Daños en las instalaciones.
- Cierre temporal por motivos de seguridad.

5. Compatibilidad con el teletrabajo.

Cuando sea posible realizar la actividad en modalidad de trabajo a distancia, la empresa podrá ofrecer esta alternativa, pero no puede imponerse si las condiciones climáticas también afectan al domicilio (por ejemplo, cortes de luz, inundaciones, etc.).



6. Retribución.

El permiso es 100% retribuido, sin descuento salarial ni de días de vacaciones.

Disposición adicional quinta

En ningún caso la totalidad de las retribuciones salariales percibidas por cada trabajador será inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), procediéndose, en su caso, a la correspondiente regularización anual para garantizar su cumplimiento.

**ANEXO I**

Tablas salariales

Grupo profesional	2025		
	Sb	Ce	Cd
Médico	25.665,71 €	9.736,80 €	1.620,91 €
Farmacéutico/a	26.179,02 €	828,24 €	1.102,09 €
ATS. DUE/Fisioterapeuta	18.882,27 €	5.833,08 €	1.112,90 €
Administrativo/a	17.308,68 €	2.961,60 €	834,77 €
Técnico especialista	16.199,67 €	599,76 €	834,77 €
Auxiliar de enfermería	15.811,48 €	599,76 €	279,67 €
Auxiliar de farmacia	15.811,48 €	599,76 €	279,67 €
Auxiliar administrativo/a	15.796,61 €	480,00 €	299,39 €
Celador/a	15.076,73 €	1.199,88 €	299,39 €
Titulado/a grado superior	26.178,93 €	0,00 €	1.102,05 €
Titulado/a grado medio	19.401,14 €	0,00 €	0,00 €

Grupo profesional	2026		
	Sb	Ce	Cd
Médico	27.286,62 €	9.736,80 €	0,00 €
Farmacéutico/a	26.964,39 €	828,24 €	1.135,15 €
ATS. DUE/Fisioterapeuta	19.448,73 €	5.833,08 €	1.146,28 €
Administrativo/a	17.827,94 €	2.961,60 €	859,81 €
Técnico especialista	16.685,66 €	599,76 €	859,81 €
Auxiliar de enfermería	16.285,82 €	599,76 €	288,06 €
Auxiliar de farmacia	16.285,82 €	599,76 €	288,06 €
Auxiliar administrativo/a	16.270,51 €	480,00 €	308,38 €
Celador/a	15.529,03 €	1.199,88 €	308,38 €
Titulado/a grado superior	26.964,30 €	0,00 €	1.135,11 €
Titulado/a grado medio	19.983,17 €	0,00 €	0,00 €



Grupo profesional	2027		
	Sb	Ce	Cd
Médico	27.286,62 €	9.736,80 €	0,00 €
Farmacéutico/a	27.773,32 €	828,24 €	1.169,21 €
ATS. DUE/Fisioterapeuta	20.032,20 €	5.833,08 €	1.180,67 €
Administrativo/a	18.362,78 €	2.961,60 €	885,61 €
Técnico especialista	17.186,23 €	599,76 €	885,61 €
Auxiliar de enfermería	16.774,39 €	599,76 €	296,70 €
Auxiliar de farmacia	16.774,39 €	599,76 €	296,70 €
Auxiliar administrativo/a	16.758,62 €	480,00 €	317,63 €
Celador/a	15.994,90 €	1.199,88 €	317,63 €
Titulado/a grado superior	27.773,22 €	0,00 €	1.169,17 €
Titulado/a grado medio	20.582,67 €	0,00 €	0,00 €

Grupo profesional	2028		
	Sb	Ce	Cd
Médico	27.286,62 €	9.736,80 €	0,00 €
Farmacéutico/a	28.606,52 €	828,24 €	1.204,29 €
ATS. DUE/Fisioterapeuta	20.633,16 €	5.833,08 €	1.216,09 €
Administrativo/a	18.913,66 €	2.961,60 €	912,18 €
Técnico especialista	17.701,82 €	599,76 €	912,18 €
Auxiliar de enfermería	17.277,63 €	599,76 €	305,61 €
Auxiliar de farmacia	17.277,63 €	599,76 €	305,61 €
Auxiliar administrativo/a	17.261,38 €	480,00 €	327,16 €
Celador/a	16.474,75 €	1.199,88 €	327,16 €
Titulado/a grado superior	28.606,42 €	0,00 €	1.204,24 €
Titulado/a grado medio	21.200,15 €	0,00 €	0,00 €

**ANEXO II**

Pluses

El precio unidad de los pluses de nocturnidad, domingos y festivos y festivos especiales de aplicación durante los años de vigencia del Convenio entrarán en vigor a la firma del convenio siendo las siguientes:

Precio/unidad	2026*	2027	2028
Festivos especiales	47 €	49 €	55 €
Domingos y festivos	27 €	30 €	35 €
Nocturnidad variable	20 €	22 €	25 €

* a partir de la firma del Convenio