

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

RESOLUCIÓN de 21 de agosto 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 para el centro de trabajo Hospital Quirónsalud Cáceres de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, para los años 2026-2029. (2026062210)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el centro de trabajo Hospital Quirónsalud Cáceres de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, para los años 2026-2029 (código de convenio 10100321012016), cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 14 de julio de 2026, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el convenio.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

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, 21 de agosto de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO DE TRABAJO HOSPITAL QUIRÓNSALUD CÁCERES
DE LA EMPRESA IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD SL, 2026, 2027, 2028 Y 2029

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación para el centro de trabajo Quirónsalud Cáceres de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 y regulan las relaciones laborales entre la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, y el personal que presta sus servicios 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.

- I. El presente convenio afectará y será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo indicado mediante contrato y relación laboral.
- II. De acuerdo con cuanto antecede, quedan expresamente exceptuados del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo los profesionales que se vinculen a la empresa mediante contrato de naturaleza civil o mercantil.

Artículo 3. Vigencia y denuncia.

La duración del presente convenio será de cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2029. el presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, siendo la fecha de efectos económicos del mismo desde el día 1 de enero de 2026.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses y máxima de cinco meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente, al mismo tiempo y en la que deberá constar la legitimación que se ostenta, así como las materias que serán objeto de negociación.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

**Artículo 4. Absorción y compensación.**

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

De conformidad con lo dispuesto, se aplicará la fórmula del complemento personal transitorio para aquellos supuestos en los cuales la aplicación del régimen retributivo previsto en el presente convenio minore las retribuciones reales de las personas trabajadoras existentes con anterioridad a su entrada en vigor. tal complemento será de naturaleza estrictamente personal, percibiéndose en las doce mensualidades ordinarias, siendo compensable y absorbible.

Artículo 5. Garantía personal.

Las condiciones y derechos pactados en el presente convenio tienen la consideración de mínimos, por lo que deben respetarse las mejoras y condiciones más beneficiosas que existan entre la empresa y las personas trabajadoras existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de toda índole pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o el juzgado de lo social se estimase que uno o varios artículos de este convenio conculcan la legalidad vigente y fuese declarado nulo, las partes firmantes acuerdan, a la mayor brevedad posible, negociarlo como un todo único.

Artículo 7. Comisión paritaria del convenio.

1. Como órgano de interpretación, vigilancia, control, desarrollo, mediación y arbitraje, se crea la comisión paritaria del convenio, compuesta por cuatro personas: dos elegidas por la representación legal de las personas trabajadoras de entre los mismos, y dos 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, si así se acuerda, en los conflictos de alcance colectivo que pudieran plantearse.

- d) Intervención con carácter previo al sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
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. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del estatuto de los trabajadores.
5. 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 de conformidad con la disposición adicional primera del presente convenio.

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.

Artículo 8. Plantilla de personal.

Se entiende por plantilla el conjunto de las personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo, de acuerdo con el contenido de los artículos 1 y 2 del presente convenio colectivo.

Corresponde a la dirección de IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, 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 del 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 9. Ingresos y vacantes.**

1. Las vacantes que se produzcan en IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, en el centro, 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 de IDCQ Hospitales y Sanidad, SL, podrán ser cubiertas por las personas trabajadoras de la misma que hayan manifestado su voluntad de cambio de puesto de trabajo y que, a juicio de la dirección reúnan los requisitos de titulación, experiencia y capacidad exigidos al puesto de trabajo, se informará al comité de empresa del procedimiento que en cada caso se establezca para materializar la provisión citada.
2. A los efectos indicados en el apartado precedente, la dirección de la empresa se compromete a informar al comité de empresa de todas las vacantes que pudieran producirse por creación de nuevos puestos de trabajo, así como la previsión de vacantes definitivas que puedan producirse, con la antelación necesaria para facilitar la presentación de solicitudes por parte de los candidatos que puedan optar al puesto que en su caso oferte.
3. 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.
4. Los puestos directivos o reservados a mandos intermedios se cubrirán por el procedimiento de libre designación, informándose al comité de empresa.

Artículo 10. Modalidades contractuales.

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

Deberá definirse en todo caso la categoría laboral, de acuerdo con las establecidas en el presente convenio, el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar y la identificación concreta, exacta y suficiente del objeto del contrato.

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, 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 11. 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 moderniza-



ción considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, dando conocimiento a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 12. Facultades de la dirección de la empresa.

Son 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras y sus representantes legales.
3. Promover y respetar las categorías profesionales de las personas trabajadoras, facilitándoles su formación y promoción social y humana. la formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.

Artículo 13. Obligaciones de la empresa.

1. Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por las personas trabajadoras en jornada pactada en este convenio 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 en el presente convenio.

Artículo 14. Derechos de las personas trabajadoras.

- a) El de ocupación efectiva.
- b) El de promoción y formación profesional en el trabajo.
- c) 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.
- d) Si la persona trabajadora realizase funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a cinco meses durante un año o a siete



durante dos años, siendo estas acciones acumulables, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso y la empresa obligada a reconocérselo. Todo ello sin perjuicio del derecho de la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

e) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

f) Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 15. Obligaciones de las personas trabajadoras.

1. La persona trabajadora estará obligada 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. El trabajador y el empresario someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

Artículo 16. Jornada laboral.

1. Se establece una jornada máxima en cómputo anual para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo, que se fija en 1725 horas de trabajo efectivo para toda la vigencia del convenio.
2. Las personas trabajadoras dispondrán de una pausa de 20 minutos en el transcurso de su jornada laboral, computada como trabajo efectivo, estableciéndose los turnos para el ejercicio del descanso que corresponda, atendidas las necesidades del servicio.
3. La empresa y los representantes de las personas trabajadoras negociarán el establecimiento de jornadas especiales, derivadas de actividades que así lo requieran, teniendo en cuenta los descansos que corresponda.
4. La dirección de la empresa establecerá los horarios (planillas) en función de la actividad asistencial teniendo en cuenta los diferentes grupos profesionales recogidos en el capítulo VIII. Dichos horarios tendrán carácter mensual y se darán a conocer con diez días de antelación a las personas trabajadoras y sus representantes; podrán ser modificados 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 el periodo de descanso que coincida con el fin de semana se reparta de la forma más equitativa posible.



5. Cuando en la elaboración de las planillas se adjudique a alguna persona trabajadora mayor número de horas de trabajo de la jornada anual fijada en este artículo, la persona afectada tendrá derecho a solicitar días libres por el exceso planificado en las planillas, que serán disfrutados a solicitud de la persona trabajadora previo acuerdo con la empresa atendiendo a las necesidades del servicio.
6. Los días festivos anuales que se trabajen se disfrutarán como norma general dentro del año en que se produzcan, con independencia del descanso semanal y pudiéndose acumular su disfrute de acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Si uno o varios de ellos coincidieran con el descanso semanal, la empresa está obligada a conceder otro día de permiso retribuido a la persona trabajadora. En turno de noche se considerará trabajado en festivo exclusivamente cuando el turno coincida con la entrada en el servicio en día festivo.

No se considerará trabajado en día festivo cuando la salida de turno coincida con festivo.

7. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

8. La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral diaria y dentro de la jornada laboral.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión total de horas extraordinarias, entendidas como tales las que superen las horas pactadas como jornada laboral. 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 las personas trabajadoras, reparaciones de siniestros y daños extraordinarios, que serán considerados como coyunturales o de fuerza mayor.



Las personas trabajadoras a tiempo parcial solo podrán realizar horas extraordinarias, en los términos establecidos en el artículo 12.4.c) del Estatuto de los Trabajadores con relación al artículo 35.3 del propio estatuto. el número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

Artículo 18. Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho cada año a un periodo de vacaciones retribuidas de 30 días naturales de duración.

Las personas trabajadoras con 5 años de antigüedad en la empresa devengarán un día adicional de vacaciones. asimismo, por cada cinco años más de antigüedad que el trabajador vaya acumulando a contar desde el quinto año y con un máximo de 30 años de antigüedad, disfrutará de otro día adicional más.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, preferentemente, dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, debiendo manifestar los trabajadores a la empresa sus preferencias sobre los días concretos de disfrute con dos meses de antelación.

Las personas trabajadoras podrán fraccionar las vacaciones al menos en dos periodos. el fraccionamiento de las vacaciones o la voluntad de disfrutarlas fuera de periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre se solicitará a la empresa con un mes de antelación, autorizándose esta circunstancia salvo necesidades de organización de la actividad a criterio de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará de acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de dos meses, estableciéndose el mismo para todos los turnos.

Para la configuración del calendario citado se tendrá en cuenta un sistema rotatorio de turno de vacaciones.

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 una persona trabajadora a no pueda disfrutar las vacaciones dentro del periodo asignado, la empresa le compensará los gastos en que la persona trabajadora haya incurrido previa presentación de facturas y hasta un máximo de 500 €.



Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4.5.7 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 19. 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 a continuación se relacionan y por la duración que se indica:
 - a) Quince días naturales por contraer matrimonio o por constituirse en pareja de hecho en el registro oficial correspondiente, acumulables a las vacaciones anuales si las necesidades del servicio así lo permiten. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la ceremonia. Si el permiso de boda coincidiera con un domingo o con un festivo el cómputo comenzará a partir del primer día laborable.
 - b) Un día en caso de boda, comunión y bautizo de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) 1. Cinco días por accidente, enfermedad grave, 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.
 2. Tres días por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a uno más si se tuviera que realizar un desplazamiento al efecto y otro más si el hecho aconteciere en otra provincia o a más de 100 kilómetros.
 - d) Dos días consecutivos por traslado de domicilio habitual, no acumulables a la licencia por matrimonio ni a las vacaciones.

- e) Para la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tienen derecho a una pausa diaria de una hora de trabajo que pueden dividir en dos fracciones dentro de la jornada ordinaria. La concreción horaria y la determinación de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la persona trabajadora.

La persona trabajadora podrá acumular su disfrute en jornadas completas con un máximo de 15 días naturales unidos al periodo de baja por maternidad. Este permiso podrá ser concedido indistintamente al padre y a la madre. 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.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

- f) 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.
- g) Por el tiempo indispensable para ejercitar el derecho de sufragio en las condiciones que prevé la legislación vigente.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica por razón de enfermedad propia o de familiar de primer grado que no pueda valerse por sí mismo o menor de 18 años, debiendo justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo.



- i) Por todo el tiempo de duración de los cursos de formación a los que el/la trabajador/a deberá 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.
- j) Un día de asuntos propios, cuyo disfrute se solicitará a la empresa con antelación suficiente para garantizar una correcta reorganización del trabajo.

Se aprueban 2 días más de asuntos propios con los siguientes matices:

- Deben ir asociados a periodos de baja actividad.
- Serán consensuados siempre con el responsable del servicio.

Un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. el derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometida por la negociación colectiva. sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. en defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresario.

- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el estatuto de los trabajadores.

2. Reducción de jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad, 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 diaria con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Este derecho sólo podrá limitarse por razones justificadas de funcionamiento de la empresa si dos o más personas trabajadoras de esta generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Reducción de jornada de personas trabajadoras víctimas de la violencia de género:

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o las víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3. Permisos sin sueldo:

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar anualmente un permiso sin sueldo por un periodo de 15 a 30 días, justificando la petición.

**Artículo 20. Suspensión del contrato de trabajo. Excedencias.**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. la forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. 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 plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante todo el periodo de excedencia del presente punto 3, la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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:
 - Específico.
 - De destino.
 - Antigüedad.
 - Complemento personal transitorio.
3. Pluses:
 - Festivos y domingos.
 - Nocturnidad.
 - Toxicidad, penosidad, peligrosidad y contagio.
 - Plus enfermería.
4. Conceptos extrasalariales.
 - Complemento por IT.
 - Gastos de desplazamientos.

Revisión salarial:



Para los cuatro años de convenio se aplicará el porcentaje de subida pactado sobre el salario base para cada año, y en las categorías que aún no lleguen al SMI, se aplicará igualmente sobre el salario base y si tras la suma de los conceptos de salario base, complemento de destino y complemento específico, no se alcanzase el SMI, se complementará hasta alcanzarlo.

Revisión de las tablas salariales aplicable al salario base:

- Año 2026: 2,75% con efectos desde el 1 de enero de 2026 a excepción de la categoría de personal administrativo cuya cuantía se establece en la tabla salarial (anexo I).
- Año 2027: 2,5%.
- Año 2028: 2,5%.
- Año 2029: 2,25%.

Artículo 22. Otras retribuciones.

1. Horas extraordinarias.
2. Pagas extraordinarias (junio y diciembre).

Artículo 23. Salario base.

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

Su percepción se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias previstas en el artículo anterior.

Artículo 24. Complementos.

- 1 Complemento específico.

Se percibirá en los importes regulados en las tablas salariales, por las personas trabajadoras que en la entrada en vigor del anterior convenio venían percibiendo el plus de transporte.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias.



2 Complemento de destino.

Se establece un complemento de destino en función de la especialidad y responsabilidad de determinados puestos de trabajo, cuya cuantía se establece en la tabla salarial (anexo I).

Para tener derecho a un determinado complemento de destino, será preciso que la dedicación de la persona trabajadora 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 sólo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto.

Su percepción se llevará a cabo distribuido en doce mensualidades ordinarias.

3. Antigüedad.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un aumento salarial por tiempo de servicio consistente en trienios a razón del 5% del salario base por cada uno, hasta un máximo del 30% de salario base.

4. Complemento personal transitorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del presente convenio.

Artículo 25. Pluses.

Domingos, festivos y guardias localizadas:

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

1. Festivos y domingos: los días festivos y domingos se compensarán según la tabla de retribuciones.

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 a razón de 40 €/día.

2. Guardias localizadas: cada hora en situación de disponible, se computará como media hora trabajada a los efectos del cómputo anual de la jornada, sin que se devengue derecho a plus de nocturnidad. Cuando la persona trabajadora en situación de disponibili-



dad sea llamada para acudir al centro, las horas transcurridas desde la entrada hasta la salida del centro de trabajo se computarán íntegras como horas trabajadas a los efectos de cómputo anual de la jornada. Y tales horas efectivamente trabajadas en horario nocturno, devengarán derecho proporcional al plus de nocturnidad.

Sin embargo, si por circunstancias del servicio fuera necesario realizar guardias localizadas en fin de semana en el área quirúrgica por personal ajeno a tal área (fuera de la planilla), las horas de localización serán abonadas al 50% de una hora efectiva de trabajo, sin que computen dichas horas a los efectos de la jornada anual pactada.

Nocturnidad:

Todo el personal que realice su trabajo en el horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, se abonarán según la tabla de retribuciones.

Sin embargo, las personas trabajadoras cuya jornada se realice en turno fijo de noche no tendrán derecho a dicho plus. dichas personas trabajadoras tendrán una jornada anual inferior en un 5% a la fijada en este convenio, por lo que se realizará la oportuna compensación de este trabajo por descansos.

Se establece un plus especial de 40 euros para la nochebuena y fin de año, cuyo importe se acumulará al percibido, en su caso, en concepto de nocturnidad por las personas trabajadoras con derecho a su cobro. También se abonará un plus especial de 40 euros el día 6 de enero.

Toxicidad, penosidad, peligrosidad y contagio:

Se establece un plus equivalente a 90 € mensuales para las personas trabajadoras Técnicos de Rayos (TER) que realicen actividades tóxicas, penosas, peligrosas y contagiosas. Las Enfermeras, Auxiliares y Limpiadores con exposición a citostáticos, percibirán el complemento en proporción al tiempo de exposición a dichos agentes. el cómputo se realizará por días de exposición.

Plus enfermería.

El personal con la categoría de Enfermero/a, percibirán un "plus enfermería" distribuido en 12 pagas ordinarias, cuyo importe es de 500€ brutos mensuales en 12 mensualidades ordinarias, dicho importe lo percibirán en proporción a la jornada de trabajo.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, dentro de los términos establecidos en el presente convenio, éstas se retribuirán con un incremento del 50% sobre la hora ordinaria,



salvo cuando la persona trabajadora solicitase su compensación por descanso, en cuyo caso el tiempo de este se incrementará en un 50%.

El abono o disfrute de las mismas se hará dentro del mes siguiente de aquél en el que se realicen.

Artículo 27. 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 en el transcurso de la segunda quincena de los referidos meses. Se compondrá del salario base y antigüedad, en los términos previstos en el presente convenio; su devengo será semestral, percibiéndose de modo proporcional al tiempo de permanencia en la empresa.

Artículo 28. Complementos por incapacidad temporal y gastos de desplazamiento.

1. En los casos de baja por incapacidad temporal la empresa se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica entre las cantidades que en cada caso percibe la persona trabajadora del seguro de enfermedad o accidentes hasta el total de la base reguladora, siempre que la persona trabajadora comunique su situación entregando el parte médico antes del tercer día, 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 30 días.

b) En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

c) En enfermedad común, durante los siguientes periodos y por los siguientes porcentajes:

— 1 día: en caso de enfermedad justificada con el correspondiente parte médico oficial, la persona trabajadora percibirá el 100% de su salario, cuando se trate de enfermedades graves debidamente justificadas contenidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la seguridad social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Si se trata del segundo proceso, se abonará el 50% del salario durante dicho periodo cuando se trate de las mismas enfermedades graves. Si se trata de un tercer o ulterior proceso, iniciado dentro del mismo año natural, no se tendrá derecho a percibir cantidad alguna durante esos días.

— Del 2 día al 3. En caso de enfermedad justificada con el correspondiente parte médico oficial, la persona trabajadora percibirá el 100% de su salario, cuando se trate del

primer proceso dentro del año natural. Si se trata del segundo proceso, se abonará el 50% del salario durante dicho periodo. Si se trata de un tercer o ulterior proceso, iniciado dentro del mismo año natural, no se tendrá derecho a percibir cantidad alguna durante esos días.

- Del 4.º al 30 inclusive. La empresa complementará a la persona trabajadora, hasta el 100% del salario en todos los procesos.
- Del 30 en adelante. En procesos de baja de duración superior a 30 días, la empresa complementará hasta el 100% del salario del día 31 en adelante, con un tope máximo de 10 días por año natural, ya se consuman éstos íntegramente en el primer proceso (por complementarse hasta el día 35 de la baja) o distribuidos parcialmente en diferentes procesos de baja de duración superior a 30 días, pero inferior a 35.

2. Gastos de transporte: en caso de desplazamiento a requerimiento de la empresa en vehículo propio para realizar trabajos fuera del centro habitual, se abonará a razón de 0,27€ por kilómetro o el tope máximo de exención establecido en la normativa fiscal.

Artículo 29. 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 de la persona trabajadora, debidamente desglosado 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 la persona trabajadora antes de la finalización del mes, el importe del líquido a percibir que figure en el recibo de la nómina.

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

Artículo 30. 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 reseñados, se contempla la posibilidad de solicitar por cualquier persona trabajadora 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.

Artículo 31. Promoción y formación profesional.

A fin de alcanzar una formación profesional adecuada y permanente de todo el personal, la empresa se compromete a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad en la mejora y capacitación profesional de sus trabajadores/as 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.

La compensación de las horas de formación obligatoria realizadas fuera de la jornada laboral se realizará en el mismo semestre en que se hayan originado.

Artículo 32. Grupos de clasificación y categorías profesionales.

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

Grupo I. Personal directivo:

- a) Gerente.
- b) Director Médico.
- c) Director Económico-Financiero.
- d) Director de Enfermería.

Grupo II. técnicos superiores:

- 1. Rama asistencial: Médico, Farmacéutico, Licenciado sanitario, etc.
- 2. Rama administrativa: Ingeniero, Economista, Abogado, etc.

Grupo III. Técnicos de Grado Medio:

- 1. Rama asistencial: DUE, Fisioterapeuta, Matrona, Supervisor, etc.
- 2. Rama administrativa: Informático, Diplomado en Empresariales, Graduado Social, Ingeniero Técnico, etc.



Grupo IV. Técnicos titulados no diplomados:

1. Rama asistencial:

- a) Técnicos (titulación equivalente a FP II): TEL, TER, TEMN, etc.
- b) Auxiliares (titulación equivalente a FP I): Auxiliares de Enfermería, etc.

2. Rama administrativa:

- a) Técnicos (titulación equivalente a FP II): Oficial Administrativo, etc.
- b) Auxiliares (titulación equivalente a FP I): Auxiliar Administrativo, etc.

3. Servicios diversos:

- a) Jefe de Mantenimiento, Jefe de Servicios Generales, etc.
- b) Oficiales de Oficios, Cocineros, etc.

Grupo V. Personal no titulado auxiliar:

1. Rama asistencial: Celador, etc.

2. Rama administrativa: Ordenanza, etc.

3. Funciones de servicios diversos: Limpiador/a, Lavadero/a, Ayudante de Servicios Generales, Ayudante de Cocina, Ayudante de Mantenimiento, etc.

Artículo 33. Funciones asignadas a los distintos grupos.

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

- 1. Personal de Dirección y Supervisión.
- 2. Personal de Servicios Asistenciales.
- 3. Personal de Servicios Administrativos.
- 4. Personal de Servicios Generales.

Artículo 34.

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.



Bajo la denominación de Personal de Servicios Asistenciales se engloba a los empleados que con cualquier cargo, titulación o categoría profesional ocupan un puesto de trabajo al que se le asignan mayoritariamente funciones de tipo asistencial.

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.

Bajo la denominación de Personal de Servicios Generales 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 diverso, que no pueden ser consideradas ni asistenciales ni administrativas.

Artículo 35. Clasificación del personal por su cargo.

Se considera Personal de Mando Superior aquél 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.

Se considera Personal de Mando Intermedio aquél 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 36. 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:

- Técnicos licenciados.
- Técnicos diplomados.
- Técnicos titulados no diplomados.
- Personal no titulado auxiliar.

Artículo 37. Técnicos licenciados.

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.

Artículo 38. Técnicos diplomados.

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.

Artículo 39. 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.

Artículo 40. 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 41. Contenido funcional de los puestos de trabajo.**41.1. Personal con cargo directivo.**

El contenido funcional de los puestos de trabajo que tengan encargadas funciones directivas, de control y supervisión, serán desarrollados mediante especificación contractual entre las partes, en razón a la mayor o menor responsabilidad del cargo y de la diversa complejidad y dimensión de cada centro asistencial.

41.2. Técnicos licenciados.

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.

41.3. Técnicos diplomados.

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.

41.4. Técnicos titulados no diplomados. Área asistencial.

(En este apartado se entiende que serían empleados con una Formación Profesional específica). El contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo de este grupo 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:

1. Técnico de Laboratorio, de Rayos X, etc.

- Efectúa y/o colabora en la realización de las técnicas precisas para la práctica de determinaciones analíticas, exámenes radiológicos, actos terapéuticos y funciones análogas. actúa bajo control y supervisión, directos o indirectos, del responsable del área. Realiza su trabajo con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia.
- Prevé las necesidades sobre el mantenimiento de los aparatos que habitualmente utiliza.

2. Auxiliar de Enfermería. es el profesional que bajo la dependencia del DUE, Supervisor/a o persona en quien delegue, realizará las siguientes funciones:

- Las funciones precisas para cubrir las necesidades de asistencia y atención al usuario, en relación con las tareas de la vida diaria que no pueda realizar por sí mismo.
- Acoger y orientar a los usuarios, recoger la documentación que éstos aporten y en general todas aquellas actividades que, sin tener carácter profesional específico, facilitan la función del DUE correspondiente.
- Ayudar a los pacientes en su higiene personal y sus necesidades, tanto de tipo fisiológico como motriz.
- Levantar y acostar a los pacientes que lo necesiten con la ayuda necesaria.
- Planificación y asignación de dietas, una vez supervisadas por el DUE.
- Recepción y reparto de comidas en colaboración con el personal de cocina.
- Hechura y cambio de camas de los usuarios, así como la recogida de ropa sucia, y su puesta a disposición del servicio de lavandería. cuando el estado del paciente lo requiera lo hará en colaboración con el DUE.

- Limpieza y preparación del mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Acompañamiento a los pacientes a distintos servicios de la clínica si ello fuera preciso.
- Recogida de análisis, volantes, historias clínicas...
- Realización de técnicas siguiendo las directrices del DUE: cambios posturales preventivos, colaborarán cuando fuera necesario con el/la DUE en la práctica de curas, preparación del campo quirúrgico, realización de exploraciones...
- Comunicará a los/as DUE y médicos responsables de cuantos signos llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los pacientes sobre su sintomatología.
- Colaborará con la administración de medicamentos orales y rectales, y dietas enterales, con exclusión de vía parenteral.
- Recogida de datos clínicos termométricos, al igual que otros datos específicos de auxiliar de enfermería como son: control de diuresis, heces, vómitos, tolerancias...
- Revisión y reposición de fármacos, y material sanitario en colaboración con la responsable del área.
- Colaborarán y realizarán las actividades sanitarias correspondientes, dependiendo de la organización interna del trabajo y del área en la que desarrollen éste.

41.5. Personal titulado no asistencial.

1. 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.
2. Auxiliar Administrativo: efectúan tareas que presuponen conocimientos administrativos elementales y entre ellos, los siguientes:
 - Atender llamadas telefónicas.
 - Atención al público.
 - Recepción de documentos a la hora de ingresos y pruebas a pacientes, así como toma de datos.
 - Archivo y clasificación de documentos.



- Citaciones de consultas privadas a pacientes.

- Tramitación de peticiones de las distintas unidades, previo conocimiento de la responsable de la unidad.

3. Oficiales de oficios diversos (electricista, fontanero, carpintero, mantenimiento, gobernanta...).

- Ejecutan las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

41.6. Personal no titulado no asistencial.

1. Limpiadora.

- Cuida la limpieza, aseo y ordenación de las dependencias y útiles del centro.

2. Lavandería.

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

3. Cocina.

- Ejecuta las funciones ligadas a su puesto de trabajo.

41.7. Personal no titulado asistencial.

Engloba los puestos de trabajo de los llamados hasta ahora Ayudantes de Servicio Celadores.

(Este artículo entrará en vigor cuando existan personas trabajadoras contratadas con dicha categoría de Ayudantes de Servicio-Celadores).

1. Colabora en las tareas sanitarias al Auxiliar sanitario realizando las tareas encomendadas.

2. Realiza las funciones más pesadas y/o mecánicas como colaborar en la movilización de pacientes, transporte de los mismos, de cadáveres o útiles y equipos sanitarios.

3. 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.

4. 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, aparatos o mobiliario sanitario.



5. Realizarán excepcionalmente, especialmente en el turno de noche, aquellas labores de limpieza que por su dificultad en el manejo de objetos o peso de los mismos así lo aconsejasen.

6. Realiza encargos fuera del recinto hospitalario.

Artículo 42. Clasificación del personal por su permanencia.

Según su vinculación y permanencia se clasificará el personal de la forma siguiente:

- a) Personal fijo: es aquél que de un modo permanente se precisa para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.
- b) Personal interino: es aquél que temporalmente se contrata para sustituir a personas trabajadoras fijas con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- c) Personal temporal: es aquél que se contrata para realizar trabajos de carácter temporal o eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 43. Empleo.

Contrato de trabajo. todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo especificándose en todo caso el grupo profesional, categoría y periodo de prueba.

Artículo 44. Periodo de prueba.

Se establecen los siguientes:

- a) Seis meses para técnicos y titulados.
- b) Dos meses para las demás personas trabajadoras.

Las situaciones de incapacidad, maternidad o adopción y acogimiento interrumpen el cómputo del periodo de prueba.

Artículo 45. Ceses en la empresa.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, recibiendo acuse de recibo con fecha anterior a la que corresponda a la baja definitiva.



El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la empresa a reclamar de la persona trabajadora tantos días de salario como días de incumplimiento de preaviso se han producido. a tal efecto, la empresa podrá deducir de la liquidación laboral, la cantidad correspondiente a los días que la persona trabajadora se haya retrasado en el preaviso.

Artículo 46. El Comité de empresa y Delegados de personal.

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

a) Ser informado por la dirección de la empresa:

a.1. Marcha económica de la empresa:

Trimestralmente 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 los delegados de personal estarán presentes en el momento de la firma del finiquito, si así es requerido por la persona trabajadora.

a.5. Registro de las personas trabajadoras:

El presidente del comité de empresa o los delegados de personal estarán presentes en cualquier registro que la empresa ordene de taquillas o efectos particulares de una persona trabajadora.



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 las personas trabajadoras, y sin ningún tipo de disminución de salario.

a.7. Cambios de titularidad de la empresa:

Será informado siempre que se produzca el cambio de titularidad.

a.8. Horas extraordinarias:

Recibirá información con especificación de las horas extraordinarias realizadas por cada.

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 proporcionarán fotocopias cada tres 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.

a.11. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica:

Traslados individuales o plurales:

Individuales: la decisión del traslado se comunicará a la persona trabajadora y al Comité de empresa o Delegados de personal con una antelación de 30 días.

Colectivos: con carácter previo a la notificación del traslado se abrirá un periodo de consultas no inferior a 15 días.

a.12. Despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Se dará copia al Comité de empresa o a los Delegados de personal de los escritos de comunicación de este tipo de despido.

b) El Comité de empresa o los Delegados de personal serán informados y podrán emitir informe:

b.1. Reclasificación profesional por trabajos de superior categoría:

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 sustancial de las condiciones de trabajo:

Se abrirá un periodo de consultas en las modificaciones de carácter colectivo por un periodo no superior a 15 días.

b.5. 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 no superior a 15 días, acompañando toda la documentación precisa para acreditar las causas del expediente y la justificación de las medidas a adoptar.

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.

Local y tableros de anuncios:

La empresa pondrá a disposición del comité de empresa o delegados de personal un local de uso no exclusivo, debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrán de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a las personas trabajadoras.

Horas sindicales:

Los representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán, para el ejercicio de sus funciones, de las horas establecidas para los Delegados de personal y miembros de Comités de empresa en el artículo 68.e del estatuto de los trabajadores.

Se excluyen de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas a instancias de la empresa. Igualmente se excluyen las horas empleadas en la negociación del convenio colectivo.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos urgentes que serán 24 horas. Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán acordar, la acumulación de horas sindicales de sus miembros 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 30 días naturales, a la dirección de la empresa.

Garantías:

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del estatuto de los trabajadores, si bien extendiéndose a un año y medio siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo.

Artículo 47. Derechos sindicales.

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente, no pudiendo condicionar el empleo de una persona trabajadora a que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, ni podrá despedir a ninguna persona trabajadora ni perjudicarla de cualquier forma a causa de su afiliación sindical.

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

Artículo 48. Derecho de reunión.

El personal, convocado por el comité de empresa, los delegados de personal o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla, podrá reunirse como máximo seis veces al año 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 en esta situación el mantenimiento de los servicios.

Artículo 49. 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 las personas trabajadoras y empresarios.



2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por 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 a la persona trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 50. 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 en el trato con el público, cuando se produce por primera vez, y sin que se perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Falta de entrega de los partes de alta médica en 24 horas y de los de baja médica y confirmación en el plazo máximo de 72 horas desde su emisión, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

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.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.
- h) 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.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez ocasional en el trabajo y el consumo de drogas.
- k) La falta de aseo y limpieza personal. deberá mediar la oportuna advertencia de la empresa.
- l) 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.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) 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 ejercicio 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 en los 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.

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, fehacientemente advertida.

h) Las derivadas de la concurrencia de lo previsto en los apartados 1.d) y 2.f) 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, la persona trabajadora 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 la 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 51. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:
 - a) Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de hasta 1 día.
 - b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
 - c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 1 mes, o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año o despido disciplinario.
2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave y muy grave.

Artículo 52. Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos. las faltas muy graves se notificarán al comité de empresa o delegados de personal.

Para la imposición de sanciones por falta 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 o a los delegados de personal 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 o Delegados de personal, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 aún están al amparo del periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves 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 53. 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.

Artículo 54. Salud y seguridad en el trabajo.

Principios generales: de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras.

Corresponde a cada persona trabajadora 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, serán las definidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 55. 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 al inicio de la relación laboral, uno de reposición con carácter anual y los establecidos en el Real Decreto 783/2001, por el que se aprueba el reglamento sobre radiaciones ionizantes.

Artículo 56. Protección de radiaciones.

En esta materia se dará cumplimiento por la empresa a lo dispuesto en la vigente ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 57. 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 sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para él mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras 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 salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 58. Protección de la maternidad.

58.1. 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.

58.2. 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 las personas trabajadoras, 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.

58.3. 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.

58.4. 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 59. Aseos.

En el centro de trabajo existirán aseos completos de uso exclusivo para las personas trabajadoras, en el número y condiciones establecidas en la normativa vigente.

Artículo 60. Medidas de protección integral contra la violencia de género.

Reducción de jornada (artículo 37.7 del et): la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a una reducción de jornada con disminución proporcional del salario.



La concreción de este derecho se realizará por acuerdo entre la trabajadora y la dirección del centro. cambio de centro de trabajo (artículo 40.3 bis del ET): la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, cesando la obligación de reserva del anterior puesto de trabajo.

Suspensión del contrato (artículo 45.1 del et): la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, tendrá derecho a una suspensión de su contrato. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las acciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

La acreditación de la condición de víctima de violencia de género, a los efectos de aplicación de este artículo, se realizará con la orden judicial de protección dictada a su favor, o, excepcionalmente, y hasta que se dicte esa orden, por informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de tal condición.

Artículo 61. 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, la persona trabajadora 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Adhesión al ASEC-EX.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3.3 del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos y 4.2.b) del reglamento que lo desarrolla y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 92.1 del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio colectivo acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresa.

Segunda.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán el derecho de igualdad y no discriminación y difundirán la legislación vigente relativa a la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral.

Tercera.

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.

Cuarta. Plan LGTBI IDCQ Hospitales y Sanidad, SL.

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, SL (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 aplicarse 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 cualquier 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 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 actuación 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.

Quinta. Protocolo 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 AEMET).

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.

**ANEXO I**

HQS Cáceres			
Tabla salarial 2026			
Categoría	Salario Base	Complemento Específico	Complemento Destino
Personal Médico	29.763,62 €	425,16 €	1.545,84 €
Personal Farmacéutico	26.710,46 €	425,16 €	4.394,67 €
DUE	16.340,28 €	425,16 €	1.331,72 €
Técnico Especialista	16.016,04 €	425,16 €	652,80 €
Personal Administrativo	16.016,03 €	425,16 €	903,90 €
Auxiliar de Enfermería	16.016,03 €	425,16 €	652,80 €
Auxiliar Administrativo/a	16.016,03 €	425,16 €	652,80 €

HQS Cáceres			
Tabla salarial 2027			
Categoría	Salario Base	Complemento Específico	Complemento Destino
Personal Médico	30.507,71 €	425,16 €	1.545,84 €
Personal Farmacéutico	27.378,22 €	425,16 €	4.394,67 €
DUE	16.748,79 €	425,16 €	1.331,72 €
Técnico Especialista	16.416,44 €	425,16 €	702,80 €
Personal Administrativo	16.416,43 €	425,16 €	903,90 €
Auxiliar de Enfermería	16.416,43 €	425,16 €	652,80 €
Auxiliar Administrativo/a	16.416,43 €	425,16 €	652,80 €



Categoría	HQS Cáceres		
	Tabla salarial 2028		
	Salario Base	Complemento Específico	Complemento Destino
Personal Médico	31.270,40 €	425,16 €	1.545,84 €
Personal Farmacéutico	28.062,68 €	425,16 €	4.394,67 €
DUE	17.167,50 €	425,16 €	1.331,72 €
Técnico Especialista	16.826,85 €	425,16 €	752,80 €
Personal Administrativo	16.826,84 €	425,16 €	903,90 €
Auxiliar de Enfermería	16.826,84 €	425,16 €	652,80 €
Auxiliar Administrativo/a	16.826,84 €	425,16 €	652,80 €

Categoría	HQS Cáceres		
	Tabla salarial 2029		
	Salario Base	Complemento Específico	Complemento Destino
Personal Médico	31.973,98 €	425,16 €	1.545,84 €
Personal Farmacéutico	28.694,09 €	425,16 €	4.394,67 €
DUE	17.553,77 €	425,16 €	1.331,72 €
Técnico Especialista	17.205,45 €	425,16 €	802,80 €
Personal Administrativo	17.205,45 €	425,16 €	903,90 €
Auxiliar de Enfermería	17.205,45 €	425,16 €	652,80 €
Auxiliar Administrativo/a	17.205,45 €	425,16 €	652,80 €

Precio unidad				
	2026	2027	2028	2029
Domingos y festivos	32 €	35 €	37 €	40 €
Nocturnidad variable	22 €	25 €	25 €	25 €

**ANEXO II**

LISTADO DE ENFERMEDADES GRAVES

I. ONCOLOGÍA.

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del sistema nervioso central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Cualquier otra enfermedad oncológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

II. HEMATOLOGÍA.

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.
- 15 bis. Cualquier otra enfermedad hematológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.



III. ERRORES INNATOS DEL METABOLISMO

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
20. Alteraciones glicosilación proteica.
21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del dna mitocondrial, por mutación del dna nuclear.
- 23 bis. Cualquier otro error innato del metabolismo grave que, por indicación expresa facultativa, como en los anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

IV. ALERGIA E INMUNOLOGÍA.

24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
25. Asma bronquial grave.
26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
29. Otras inmunodeficiencias:
 - a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b) Defectos de reparación del ADN (ataxia-telangiectasia).



c) Síndrome de Di George.

d) Síndrome de Hiperige.

e) Síndrome de Ipex.

30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

30 bis. Cualquier otra enfermedad alérgica e inmunológica graves que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

V. PSIQUIATRÍA.

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastorno de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

35 bis. Cualquier otra enfermedad psiquiátrica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

VI. NEUROLOGÍA.

36. Malformaciones congénitas del sistema nervioso central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

a) Síndrome de West.

b) Síndrome de Dravet.

c) Síndrome de Lennox-Gastaut.



d) Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.

e) Síndrome de Rassmussen.

f) Encefalopatías epilépticas.

g) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.

h) Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

a) Esclerosis múltiple.

b) Encefalomiелitis aguda diseminada.

c) Guillain-Barré.

d) Polineuropatía crónica desmielinizante.

e) Encefalitis límbica.

41. Enfermedades neuromusculares:

a) Atrofia muscular espinal infantil.

b) Enfermedad de Duchenne.

42. Infecciones y parasitosis del sistema nervioso central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejia.

45 bis. Cualquier otra enfermedad neurológica y/ o neuromuscular grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

VII. CARDIOLOGÍA.

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.



47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardíaco.

51 bis. Cualquier otra enfermedad cardiológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

VIII. APARATO RESPIRATORIO

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

a) Proteinosis alveolar.

b) Hemosiderosis pulmonar.

c) Sarcoidosis.

d) Colagenopatías.

58. Trasplante de pulmón.

59. Cualquier otra enfermedad del aparato respiratorio grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

IX. APARATO DIGESTIVO.

60. Resección intestinal amplia.



- 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).
- 62. Diarreas congénitas graves.
- 63. Trasplante intestinal.
- 64. Hepatopatía grave.
- 65. Trasplante hepático.
- 66. Cualquier otra enfermedad del aparato digestivo grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

X. NEFROLOGÍA.

- 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
- 68. Trasplante renal.
- 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
- 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
- 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
- 72. Tubulopatías de evolución grave.
- 73. Síndrome de Bartter.
- 74. Cistinosis.
- 75. Acidosis tubular renal.
- 76. Enfermedad de Dent.
- 77. Síndrome de Lowe.
- 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
- 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
- 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
- 81. Vejiga neurógena.



82. Defectos congénitos del tubo neural.

83. Cualquier otra enfermedad nefrológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XI. REUMATOLOGÍA.

84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).

85. Lupus eritematoso sistémico.

86. Dermatomiositis juvenil.

87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.

88. Esclerodermia sistémica.

89. Enfermedades autoinflamatorias (fiebre mediterránea familiar, amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).

90. Síndrome de Behçet.

91. Cualquier otra enfermedad reumatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XII. CIRUGÍA.

92. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

93. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.

94. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

95. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.



96. Cirugía del politraumatizado.

97. Cirugía de las quemaduras graves.

98. Cirugía de los gemelos siameses.

99. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

100. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos.

100 bis. Cualquier otro procedimiento quirúrgico por patologías graves que, por indicación expresa facultativa, como en los anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XIII. CUIDADOS PALIATIVOS.

101. Cualquier enfermedad grave que dé lugar a la necesidad de cuidados paliativos en la fase final de la vida del paciente que, por indicación expresa facultativa, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XIV. NEONATOLOGÍA.

102. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

102 bis. Cualquier otra enfermedad neonatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XV. ENFERMEDADES INFECCIOSAS.

103. Infección por VIH.

104. Tuberculosis.

105. Neumonías complicadas.

106. Osteomielitis y artritis sépticas.



107. Endocarditis.

108. Pielonefritis complicadas.

109. Sepsis.

109 bis. Cualquier otra enfermedad infecciosa grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XVI. ENDOCRINOLOGÍA.

110. Diabetes mellitus tipo I.

110 bis. Cualquier otra enfermedad endocrinológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

XVII. TRASTORNOS DE BASE GENÉTICA.

111. Síndrome de Smith-Magenis.

112. Epidermólisis bullosa.

113. Cualquier otro trastorno de base genética grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.