III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Resolución de 19/05/2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, sobre la solicitud renovación de la extensión del Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia, al mismo sector de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha. [2025/4287]

Antecedentes

Primero: La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de la sanidad privada de Salamanca y su provincia, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, ha sido formulada por D. Javier Ortega Cifuentes, en representación de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CC.OO. CLM), mediante escrito recibido en el Registro de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (Regcon), el día 05/03/2025.

Se alegan como motivos de la petición los siguientes:

1. Por sendas resoluciones de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, se acordó la extensión del I convenio colectivo de la sanidad privada de Salamanca y su provincia, código de convenio 37101315012020, primero a la provincia de Cuenca, en fecha 05/07/2021 y después, al resto de provincias de la comunidad autónoma, el día 10/05/2023, con efectos en ambos casos hasta el día 31 de diciembre de 2023.

2. En fecha 24/02/2025, se publica en el BOP de Salamanca, la sustitución del citado convenio colectivo por uno nuevo, en vigor desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2027.

3. No se han modificado las circunstancias que dieron lugar en su día, a la extensión inicial del I convenio colectivo a las cinco provincias castellano-manchegas.

Segundo: El convenio colectivo cuya renovación de la extensión se solicita fue publicado en el boletín oficial de la provincia Salamanca de fecha 24/02/2025, con el nº de código 37101315012020, siendo su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Tercero: En el procedimiento además de la solicitud, consta la siguiente documentación que conforma el expediente, recabada por el Servicio de Trabajo de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, órgano instructor del procedimiento:

1. Anuncio publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, de fecha 26/03/2025 y en el diario “ABC” el día 28/03/2025, a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

No consta la presentación de ninguna alegación.

2. Solicitudes de informe, conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del citado Real Decreto, a la organización sindical Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha y a las asociaciones empresariales CEOE-Cepyme, Cecam, Confederación de Empresarios de Albacete (FEDA), Federación Empresarial de Ciudad Real (Fecir), CEOE-Cepyme Cuenca, CEOE-Cepyme Guadalajara y Federación Empresarial Toledana (Fedeto).

Contestaciones de las organizaciones empresariales que se cita:

CEOE-Cepyme, excusando su respuesta al tratarse de una extensión que no excede del ámbito de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.

Cecam, formulan su oposición a la extensión solicitada, en base a los argumentos que cabe sintetizar como sigue:
a) No existe la necesaria similitud ni homogeneidad entre las diversas actividades concurrentes dentro del ámbito funcional, como determina el artículo 1, apartado 2, del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.
Consideran que se trata de un ámbito funcional muy extenso y que a su juicio además de las actividades hospitalarias englobaría también el sector CNAE 87: Actividades en establecimientos residenciales, entrando en clara concurrencia

conflictiva con el convenio de empresa Quirón Prevención y con los convenios estatales del sector de servicios sociales.
b) Los datos sobre el número de empresas y personas trabajadoras que tienen reguladas sus relaciones laborales por convenio colectivo en el ámbito funcional de la extensión no son fiables, pues por lo explicado en su anterior alegación, hay una gran cantidad de empresas que ven reguladas sus relaciones laborales por convenios colectivos de los sectores de actividad CNAE 86 y 87, siendo por tanto el numero de personas trabajadoras que no están amparadas por ningún convenio colectivo, inferior al dato que la entidad solicitante pone de manifiesto.
c) La extensión solicitada podría originar una doble escala salarial en las empresas que ya tienen un convenio colectivo, con la correspondiente conflictividad laboral, pues consideran que los convenios de empresas vigentes tienen mejores condiciones salariales que el que se pretende extender, y al haberse suprimido la prioridad aplicativa del convenio de empresa por aplicación del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, las nuevas contrataciones tras la extensión tendrían peores condiciones salariales que las personas contratadas antes de ello.

3. Certificación de la Oficina Pública de Elecciones a representantes de los trabajadores, sobre acreditación de la legitimación del solicitante para promover el procedimiento de extensión de convenios colectivos.

4. Certificación del Registro de Convenios Colectivos (Regcon), de las oficinas provinciales y regional, de inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la extensión.

5. Datos recabados del Servicio Observatorio del Mercado de Trabajo, relativos a las empresas y personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social en el ámbito de Castilla-La Mancha, a fecha 31/01/2025.

Cuarto: Por el órgano instructor del procedimiento se solicitó en fecha 9 de abril de 2025, de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, la emisión del dictamen preceptivo y no vinculante sobre la extensión solicitada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 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 y en el artículo 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de Convenios Colectivos, en relación con el artículo 6 de la Ley 8/2008, de 4 de diciembre, de creación de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos y el artículo 14 del Decreto 1/2016, de 19 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos.

Quinto: La Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla La Mancha, tras reunión celebrada el día 22 de abril de 2025, ha emitido por mayoría de las personas asistentes y con el voto en contra de Cecam, dictamen favorable a la renovación de la extensión solicitada.

Fundamentos de derecho

Primero: El Servicio de Trabajo de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, es el órgano competente para instruir el expediente sobre la extensión solicitada y la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social lo es para resolver sobre la misma, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 99/2013, de 28/01/2013, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Segundo: El artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, establece que: “Sustituido un convenio extendido por un nuevo convenio colectivo, las partes legitimadas podrán solicitar del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o del órgano correspondiente de las comunidades autónomas, en el plazo de un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado o en el diario oficial de la comunidad autónoma correspondiente del nuevo convenio colectivo, que se dicte una nueva resolución sobre la necesidad de extender el nuevo convenio publicado, por no haberse modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, y se acompañarán las consideraciones que se estimen oportunas sobre su necesidad. La resolución administrativa que se dicte decidirá motivadamente, en función de la modificación o no de las circunstancias previstas en el artículo 92.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 de este real decreto que dieron lugar a la extensión inicial. Los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido”.

Tercero: La organización sindical CC.OO. CLM se encuentra legitimada para solicitar la renovación de la extensión objeto de esta resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de sindicato más representativo.

Cuarto: Sobre la concurrencia de las circunstancias establecidas en el artículo 92.2 ET y artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005

1. Según consta en el expediente, en el registro de convenios colectivos de las provincias afectadas por la extensión no se encuentra registrado convenio colectivo aplicable al sector de la extensión, dándose la misma circunstancia respecto al registro autonómico de convenios colectivos y respecto al registro estatal.

2. En cuanto a la ausencia de asociación empresarial para negociar un convenio en el ámbito de la extensión, es una circunstancia que no ha sufrido modificación respecto a la extensión inicialmente aprobada.

Cabe recordar al respecto, que uno de los instrumentos para asegurar la efectividad del mandato constitucional al Estado de garantizar el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores y empresarios, es la extensión de convenios colectivos regulada en el artículo 92.2 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 y en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, prevista con carácter excepcional, para salvar las dificultades del sistema de negociación colectiva para crear un régimen convenido adecuado.

3. En lo que se refiere a la existencia de características económicas y laborables equiparables entre el sector la sanidad privada de la provincia de Salamanca y el mismo sector de las provincias castellano manchegas, tampoco hay variación. En cualquier caso concurre la homogeneidad entre el convenio a extender y el ámbito al que se pretende llevar a cabo la extensión, ya que la extensión pretendida es para el mismo ámbito funcional, lo que sería suficiente para cumplir con lo prevenido en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, pues éste artículo emplea la disyuntiva "…pertenecientes al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables…"

Las cuestiones planteadas por la representación empresarial, respecto a la posible concurrencia conflictiva con los convenios de empresa vigentes exceden del control de legalidad de cualquier convenio que se someta a registro y la extensión solicitada no es una excepción, de forma que esa conflictividad, en caso de existir, se tendrá que solventar por los cauces oportunos.

Quinto: En la reunión de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla La Mancha, celebrada el día 22 de abril de 2025, una vez debatida la concurrencia de las circunstancias establecidas en el 92.2 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 y en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de Convenios Colectivos, se acordó, por mayoría de las personas asistentes y con el voto en contra de Cecam, informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada.

Por todo lo expuesto, dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas así como las demás concordantes y complementarias, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, en relación con 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 el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Resuelve:

Primero.

Estimar la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de la sanidad privada de Salamanca y su provincia, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Salamanca el día 24 de febrero de 2025, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, con efectos desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Segundo.

Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación al sindicato solicitante.

Tercero.

Disponer la publicación en el Diario Oficial de Castilla- La Mancha, de la presente Resolución y como Anexo, el Texto del convenio colectivo que se extiende.

La presente Resolución, no pone fin a la vía administrativa, y contra la misma podrá interponerse recurso de alzada ante la Consejera de Economía, Empresas y Empleo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a su notificación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE nº 236, de 2 de octubre).

Toledo, 19 de mayo de 2025

La Directora General de Autónomos,
Trabajo y Economía Social
ANA MARÍA CARMONA DUQUE

Anexo: Texto del II Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia Código 37101315012020

Mediante registro telemático de fecha 20 de enero de 2025, ha tenido entrada la documentación relativa al II Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 18 de diciembre de 2024.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación.

El citado Convenio Colectivo fija una vigencia de cuatro años, entrando en vigor de manera general a partir del 1 de enero de 2024 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2027, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 1, 2 y 3 del artículo 90 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, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente, con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

Acuerda:

Primero. - Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del II Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia.

Segundo. - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el B.O.P. de Salamanca, cuyo texto se incorpora a este acuerdo como anexo.

El jefe de la Oficina territorial de Trabajo. Fdo.: Emilio Miñambres Rodríguez.

II Convenio Colectivo de la Sanidad Privada de Salamanca y su provincia

Partes contratantes

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios, CEOE Cepyme Salamanca, Aescap y Adesal, y de los trabajadores, representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Capítulo 1
Ámbito

Artículo 1.- Ámbito funcional

Se consideran Empresas afectadas por este Convenio, todos los establecimientos sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Consulta, Laboratorio de Análisis Clínicos, Odontología y Estomatología, Fisioterapia, Podología y cualquier otro tratamiento sanitario, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, ya sean personas físicas o jurídicas, tanto oficiales como privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo las de la Iglesia, Congregaciones Religiosas y Fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las Instituciones Sanitarias Públicas.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en la provincia de Salamanca quedando incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere sus ámbitos funcionales emplazados en territorio provincial, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de dicho territorio.

Artículo 3.- Ámbito personal

Quedan comprendidos en el ámbito de este convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena y bajo la dependencia de los centros de trabajo o las empresas afectadas por el mismo, según el Art. 1.1 del E.T.

Artículo 4.- Ámbito temporal

La vigencia del Convenio Colectivo será de cuatro años, entrando en vigor de manera general a partir del 1 de enero de 2024 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027, independientemente de su fecha de publicación.

Artículo 5.- Denuncia y prorroga

Ambas partes acuerdan tener por denunciado este Convenio a la finalización de su vigencia a los efectos de proceder a la constitución de la Mesa Negociadora del siguiente Convenio, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7.- Comisión Paritaria

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada por igual número de representantes de la parte empresarial y de la parte sindical, en todo caso nunca más de ocho en total.

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio colectivo.
b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos
que sean transferidos a las Empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación
en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
c) Aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de diez días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo. La Comisión paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones: Por la parte empresarial: CEOE-Cepyme Salamanca. Por la parte social: Comisiones Obreras (CC.OO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Se señala como domicilio de la comisión paritaria el de Plaza de San Román número 7, 37001 Salamanca.

En todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del Regcon, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. Si se diese el incumplimiento, las mujeres

afectadas podrán acudir a la Comisión Paritaria, que se encargará de recoger cuantas informaciones sean necesarias para clarificar los hechos.

Artículo 8.- Cláusula de Inaplicación del Convenio.

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León.

Capítulo 2
Organización y tiempo de trabajo

Permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 9.- Jornada

1. La jornada laboral anual durante la vigencia del presente convenio será de 1779 horas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos el cuál se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

2. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas de descanso.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado, o en su caso la mañana del lunes, y el día completo del domingo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 10.

4. La jornada partida no podrá, en ningún caso, fraccionarse en más de dos periodos durante el mismo día.

Artículo 10. Trabajo a turnos

Las empresas, por la naturaleza de su actividad, podrán establecer el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos.

Artículo 11.- Calendarios laborales.

Los calendarios laborales de cada centro de trabajo o empresa deberán contener el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor todo ello de la jornada anual pactada. Podrá tener carácter cíclico, adecuándose a las necesidades de cada centro de trabajo. Se elaborarán anualmente por la Dirección de la empresa, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores. Una vez elaborados, deberá exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 12.- Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el artículo 9 del presente convenio. Trimestralmente se informará a la representación legal de trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas en la empresa.

De común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien abonarse a razón del 125% del valor de la hora normal.

A falta de acuerdo entre empresa y trabajador se compensarán mediante descanso.

Artículo 13.- Vacaciones y Permisos Retribuidos

a) Vacaciones

1. Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales cada año de servicio activo o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en plantilla, si éste

fuera menor de un año. Este periodo vacacional se abonará sobre el salario promedio de los tres meses anteriores o en caso de no alcanzar este tiempo, la media del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones se concentrarán preferentemente, y con carácter general, desde el 1 de junio al 30 de septiembre. Las vacaciones se podrán fraccionar en dos periodos de mutuo acuerdo.

b) Permisos retribuidos

1.- Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y cuando concurran las causas expresadas a continuación, tendrán derecho a permiso retribuido por la duración que se indica para cada uno de ellos:
- Cinco días, por accidente o enfermedad grave (considerada como tal aquella que necesite hospitalización), hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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.
- Tres días, ampliable a cuatro, si el hecho ocurre a una distancia mayor de 150 km del lugar de trabajo, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio o por inscripción en los Registros Oficiales de pareja de hecho, siendo excluyentes entre sí ambas situaciones cuando se trate de la misma pareja.
- Un día por traslado del domicilio.
- 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, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Por el tiempo indispensable para el acompañamiento a consulta médica a menores de edad o mayores a su cargo, debidamente justificados. Este tiempo será recuperable por parte del trabajador.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, así como por exámenes en centros de enseñanza oficial.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecido legal o convencionalmente.

2.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
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 apartado 7 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4.- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5.- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, violencia sexual o de 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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 los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. 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.

6.- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 14.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 15.- 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. El trabajador 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas de funcionamiento 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.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador 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 el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 16. Suspensiones

a) Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los señalados en los párrafos a) y b) del mismo apartado y artículo, en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.
3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

b) Ingreso y Promoción.
1. Será requisito necesario para el acceso a un puesto de trabajo de nuevo ingreso o promoción a él poseer la titulación específica que se requiera para cada grupo profesional.
2. El contenido funcional de la categoría objeto de ingreso o promoción, así como su equiparación a grupo profesional son los reflejados en este convenio.
3. Las promociones se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Artículo 17. Formación Profesional

1.- De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores, para facilitar su formación y promoción profesional, los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
b) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 18. Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2.- La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, el trabajador tendrá derecho al ascenso y cobertura en la vacante correspondiente a las funciones realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

3.- El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar en las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4.- El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en Convenio Colectivo.

Capítulo 3
Condiciones de trabajo.

Artículo 19.- Grupos profesionales

1.- Se establecen los siguientes grupos profesionales, atendiendo a la titulación exigida:

Grupo I. Titulados Superiores
Dirección general
Titulados en Medicina
Médicos Especialistas
Odontólogos

Grupo II. Resto de Licenciados, Diplomados o Graduados Universitarios
Enfermeros/as
Psicólogos/as
Terapeutas Ocupacionales
Fisioterapeutas o equivalentes

Grupo III. Técnicos de Grado Superior
Técnico especialista en Radiodiagnóstico
Técnico especialista en Radioterapia
Higienista Dental
Técnico de Laboratorio
Oficial Administrativo
o equivalentes

Grupo IV. Técnicos de Grado Medio
Auxiliar Administrativo
Auxiliar Socio sanitario
Auxiliar de Laboratorio o equivalentes
Grupo V. Personal no titulado
Personal de Limpieza
Celador/a
Personal subalterno
Personal no cualificado
Recepcionista- Telefonista o equivalentes

Capítulo 4
El empleo

Artículo 20.- Contratos de trabajo

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente convenio colectivo, especificándose en todo caso el grupo profesional, así como el período de prueba. La copia del contrato deberá ser entregada al trabajador o trabajadora.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una ampliación de 6 meses a doce meses dentro de un periodo de referencia de 18 meses.

Artículo 21.- Período de Prueba

Se concertarán por escrito los siguientes períodos de prueba:

Seis meses para los grupos profesionales I y II
Tres meses para los grupos profesionales III y IV
Quince días para el grupo profesional: V

Artículo 22. Contratos en prácticas

Será de aplicación lo dispuesto en el ET, no obstante, la retribución de los trabajadores y trabajadoras en prácticas será durante el primer año como mínimo del 75% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe. Durante el segundo año, se incrementará como mínimo hasta el 85% del salario de la categoría correspondiente.

Capítulo 5
Estructura salarial

Artículo 23. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio, estarán compuestas por los siguientes conceptos, en los términos previstos en los artículos que siguen:

Salario Base.
Plus de Festivos
Plus de festivos de especial significación
Plus de Nocturnidad.
Pagas Extraordinarias.
Horas extraordinarias
Complementos compensatorios

Artículo 24.- Salario Base

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio. Se especifica en las Tablas Salariales Anexas que forman parte integrante de este convenio.

Los salarios pactados son los que reflejen las tablas salariales que resulten para cada año natural.

El incremento salarial para 2024 será del 4% sobre las tablas salariales de 2023 y tendrá efectos desde el 1 de octubre de 2024. Con el propósito de evitar solapamientos entre grupos profesionales, el grupo V no verá reflejada esta subida en el año 2024, manteniéndose con el SMI, y al grupo III se le aplicará un complemento diferencial de 30 euros en el mismo año 2024.

El incremento del salario base para los años 2025, 2026 y 2027 será del 2,5% sobre las tablas salariales del año precedente.

El resultado de aplicar los incrementos pactados se refleja en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio que se incorporan como Anexo I.

En el supuesto de que en alguno de los años de vigencia del convenio colectivo, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo.

Artículo 25.- Pluses

- Plus de nocturnidad: Se considera trabajo nocturno, aquel que se preste dentro del horario comprendido entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Se establece una cantidad de 10 Euros por noche para el año 2024, y de 11,15 euros para los años 2025, 2026 y 2027.

- Plus de festividad y domingos: Se considera trabajo festivo, aquel que se preste en días festivos y domingos, tendrá una compensación económica. Se considerarán a todos los efectos como días festivos el 24 de diciembre y el día 31 de diciembre, todo ello sin perjuicio de las peculiaridades del sector sanitario y hospitalario. En los centros que no ofrezcan una atención continuada (aquellos que no presten servicios en turno de noche) las tardes del 24 y 31 de diciembre los trabajadores tendrán la tarde libre.
La cantidad queda establecida en 12,50 euros por festivo para el año 2024 y en 13,90 euros para los años 2025, 2026 y 2027.
- Plus de festivos de especial significación: Se considerarán festivos de especial significación los siguientes: Nochebuena turno de noche, Navidad turnos de mañana y tarde, Nochevieja turno de noche, Año Nuevo turnos de mañana y tarde, turno de tarde del 5 de Enero, día de Reyes turnos de mañana y tarde. Se establece durante toda la vigencia del convenio en la cantidad de 30 euros por festivo especial.

Complementos Personales Compensatorios

Aquellas personas afectadas por el presente convenio, que recibieran a la fecha su efectividad algún complemento Personal Compensatorio, seguirán percibiendo la cantidad consolidada en aquel momento con esa denominación. Dicho complemento no será absorbible, ni compensable, ni revalorizable en el futuro.

Artículo 26.- Pagas extraordinarias:

Las personas afectadas por el presente convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias: una en verano y otra en navidad. Abonándose cada una de ellas con 30 días de Salario Base, percibiéndose dentro de la segunda quincena de junio y en la segunda quincena de diciembre. Se devengarán por los semestres naturales, 1º y 2º, respectivamente. Aquellas contrataciones que no hayan completado un semestre de servicio, recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicios.

Las empresas podrán prorratear las mencionadas pagas extraordinarias de forma mensual, de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con el trabajador/a.

Artículo 27.- Recibo de Salarios.

Se entregará recibo de salarios justificativos del pago de los mismos. Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes.

Capítulo 6
Disposiciones varias.

Artículo 28.- Incapacidad Temporal

La empresa abonará como mejora económica la diferencia entre lo que percibe el personal por la prestación de incapacidad temporal, garantizando el 100 por 100 del salario real en los siguientes casos:

1.- En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral, a partir del 15 hasta el día 120.
2.- En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, desde el primer día hasta el día 120.

Artículo 29.- Seguridad y salud laboral

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los y las trabajadores/as a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todas las actividades de las empresas:

a) Prevención de Riesgos laborales. - En esta materia se estará a los dispuesto en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en las normas reglamentarias que lo desarrollen así como en las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

b) Vigilancia de la salud. - Acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo, de la actividad

permanente de observación de estado de salud de las personas trabajadoras, será realizado por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá una relación con el trabajo realizado. Los resultados de la Vigilancia de la Salud serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador o trabajadora.

c) Protección de la maternidad:
- La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de 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.
- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, llevándose a cabo el cambio de puesto o función de conformidad con dicha relación.
En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo de origen.
- Lo dispuesto en los anteriores apartados de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

d) Delegados o delegadas de prevención:
Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales La formación de los delegados y delegadas de prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector.

Artículo 30.- Prendas de trabajo

Las necesidades de prendas de trabajo serán establecidas y revisadas por los Comités de Salud Laboral, velando por la efectiva puesta a disposición a los trabajadores y trabajadoras, así como del adecuado y efectivo uso de las mismas.

Las empresas están obligadas a facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo en función de las características que el puesto de trabajo requiera, y un par de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como equipos de protección individual (EPI's) de carácter preceptivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado, entregando en su reposición la uniformidad sustituida.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo el trabajador al salir de la zona de trabajo deberá quitarse las ropas de trabajo y los equipos de protección personal que puedan estar contaminados por agentes biológicos y deberá guardarlos en lugares que no contengan otras prendas.

El empresario se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los equipos de protección a que se refiere el apartado anterior, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven los mismos a su domicilio para tal fin.

Artículo 31. Revisión médica

La empresa garantizará la realización anual de un reconocimiento médico a todos los trabajadores. La revisión se realizará dentro de la jornada laboral. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a la información sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de los exámenes, diagnósticos y tratamientos que se efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados le sean entregados por escrito.

Artículo 32. Sistema de acumulación de horas

Los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal podrán ceder, en todo o en parte, las horas que la Ley en cuestión les reconozca en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o delegados y delegadas de Personal.

Las Organizaciones sindicales y las empresas podrán establecer de mutuo acuerdo que los delegados y delegadas de Sección Sindical disfruten de las condiciones anteriormente establecidas para los miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de cada Empresa, en el que figurarán los siguientes extremos:

- Preaviso de 48 horas para la acumulación.
- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de 6 meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los delegados y delegadas sindicales, de Personal y miembros del Comité de Empresa percibirán sus retribuciones desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales.

Capítulo 7
Régimen disciplinario

Artículo 33.- Principios de ordenación

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz 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 del empresariado y del personal de plantilla.

2.- Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman:

a) Principio de legalidad y tipicidad: Exige con carácter general que las conductas ilícitas y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas previamente en base a la Ley o convenio colectivo.
b) Principio “non bis in ídem”: un mismo hecho no es susceptible de ser sancionado más de una vez.
c) Principio de dignidad: No pueden imponerse sanciones que reduzcan vacaciones, descansos del trabajador o que consistan en multa de haber, o descuento de retribución en que dañen o menoscaben la dignidad del trabajador, teniendo para su interpretación a los principios constitucionales de nuestra Carta Magna.
d) Principio de proporcionalidad y equidad: Debe existir equilibrio entre la conducta infractora, sus consecuencias y la sanción que haya de imponerse, con ajuste entre la norma infringida y los hechos concretos.
e) Principio de no discriminación: La facultad de sancionar ha de ejercerse de forma regular, sin vulnerar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
f) Principio de protección jurisdiccional de los derechos: Las sanciones impuestas por la empresa siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, conforme el procedimiento legalmente establecido.

3.- Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

4.- Para imposición de sanción por las faltas graves y muy graves se concederá un plazo de cinco días al trabajador para que pueda formular alegaciones.

Artículo 34.- De la graduación de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia y trascendencia.

Se consideran faltas leves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, hasta 5 minutos 1 vez al mes.
2.- El retraso o incumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos, de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada grave o muy grave.
3.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter leve.

Se consideran faltas graves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar, cuando exceda de 5 minutos, 3 veces en un periodo de 30 días.
2.- Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
3.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4.- El retraso o la negligencia en el cumplimiento de las tareas o funciones, así como la indebida utilización de locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su entidad sea considerada muy grave.
5.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa sin la debida autorización.
7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de 90 días naturales y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
9.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter grave.

Se consideran faltas muy graves:

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 5 minutos cinco veces durante un período de 30 días.
2.- La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos y/o 5 días alternos en el periodo de 30 días naturales, sin la debida autorización o causa justificada.
3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4.- La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del Centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del Centro.
7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

8.- La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
9.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave, para el subordinado. Abuso de autoridad.
10.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
12.- El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
15.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
16.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
17.- Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
18.- La Reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.
19.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
20.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 35.- De las Sanciones

Las Sanciones que se pueden imponer pueden ser leves, graves o muy graves. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por faltas leves, amonestación por escrito, y suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.
Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de tres días hasta treinta días.
Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días hasta noventa días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 36.- De la tramitación

Excepto las sanciones por faltas de carácter leve, las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, con expresión clara e inequívoca del momento de eficacia de la sanción cuyo cumplimiento se prolongue en el tiempo.

Para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías, es preceptiva la tramitación de expediente contradictorio con audiencia al Comité de Empresa o delegados y delegadas de Personal.

Durante la tramitación del expediente, se podrán adoptar medidas cautelares como la suspensión de la obligación de incorporarse al puesto de trabajo, o el traslado a otro puesto de similar naturaleza.

Artículo 38.- De la prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Disposición adicional. - Género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Anexo I

Año 2024

	Mes	Año
Grupo I	1.639,30 €	22.950,20 €
Grupo II	1.333,30 €	18.666,02 €
Grupo III	1.221,23 €	17.097,22 €
Grupo IV	1.179,36 €	16.511,14 €
Grupo V	1.134,00 €	15.876,00 €

Año 2025

	Mes	Año
Grupo I	1.680,28 €	23.523,96 €
Grupo II	1.366,63 €	19.132,82 €
Grupo III	1.251,76 €	17.524,64 €
Grupo IV	1.208,84 €	16.923,76 €
Grupo V	1.162,35 €	16.272,90 €

Año 2026

	Mes	Año
Grupo I	1.722,29 €	24.112,05 €
Grupo II	1.400,79 €	19.601,06 €
Grupo III	1.283,05 €	17.962,70 €
Grupo IV	1.239,06 €	17.346,84 €
Grupo V	1.191,41 €	16.679,74 €

Año 2027

	Mes	Año
Grupo I	1.765,35 €	24.714,86 €
Grupo II	1.435,81 €	20.101,34 €
Grupo III	1.315,12 €	18.411,68 €
Grupo IV	1.270,03 €	17.780,42 €
Grupo V	1.221,19 €	17.096,66 €

Anexo II Planes de Igualdad

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 trabajadores/as, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad en la empresa son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Comisión paritaria de igualdad.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tuvo su entrada en vigor el 24 de marzo de 2007, se crea una comisión paritaria de igualdad con las siguientes funciones:

- Obtención, mediante encuestas u otros medios que se acuerden, de información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género.
- Asesoramiento a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Mediación y, en su caso, arbitraje, en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versan sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.
- Recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 4 miembros, dos por la representación empresarial y dos por la representación sindical firmante del presente convenio.

Anexo III

Principios de no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A La fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).
7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.
8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.
9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.
10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.