



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS (ANTES, SANATORIO JESUS DEL GRAN PODER)**

**Expediente: 41/01/0341/2023**

**Fecha: 25/01/2024**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: MANUEL GONZÁLEZ SUÁREZ**

**Código 41001452011981.**

VISTO el Convenio Colectivo del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ( cod 41001452011981 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ( cod 41001452011981 ), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo  
41012 Sevilla  
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



# CONVENIO COLECTIVO 2022-2025

## HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SEVILLA

### Capítulo I. Disposiciones generales

#### **Artículo 1. Objeto del convenio.**

El presente Convenio tiene por objetivo regir las condiciones de trabajo entre el Hospital San Juan de Dios de Sevilla, de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, y el personal del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

#### **Artículo 2. Ámbito personal.**

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras que están vinculadas al Hospital San Juan de Dios de Sevilla con arreglo al vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

2. Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) Los miembros de las comunidades religiosas que presten su servicio en el Hospital. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro.
- b) Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Centro.
- c) Los alumnos que realizan prácticas formativas en este Centro, de acuerdo con los correspondientes Convenios de Colaboración.
- d) Los voluntarios que prestan su acción social en el Hospital.

3. Al personal afectado por el presente convenio colectivo que, en virtud de nombramiento, pase a ostentar cargo directivo o mando intermedio, y debido a tal situación modifique las condiciones establecidas en el mismo, le será computable para el reconocimiento de cualquier derecho el periodo que haya estado desempeñando funciones directivas, y al producirse el cese en dichas funciones, de forma voluntaria o a solicitud de la empresa, se reintegrará a un puesto de trabajo de su categoría profesional anterior, siéndole de aplicación la totalidad del convenio colectivo de este centro hospitalario.

#### **Artículo 3. Ámbito territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de Trabajo Hospital San Juan de Dios de Sevilla, durante el tiempo de vigencia del mismo.

#### **Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, comenzando su vigencia a los efectos recogido en el presente Convenio el día 1 de enero de 2022, con

independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia (BOP), y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

**Artículo 5. Prórroga y denuncia.**

El presente convenio quedará tácitamente prorrogado por anualidades, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo, al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte. La denuncia en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a dos meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito debiendo adjuntarse el proyecto de los puntos a revisar.

Denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga íntegramente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso, incrementando anualmente, en el mes de enero, el conjunto de conceptos salariales recogidos en el presente convenio en un 1%. Este porcentaje será sustituido en el año 2026, en el supuesto que se aplique la cláusula de garantía salarial, por encima de un 1%. En el caso que la cláusula de garantía salarial aplicada sea inferior el 1%, se aplicará el % diferencial hasta alcanzar el 1%. Este incremento, será considerado como incremento a cuenta de la subida salarial que finalmente se fije.

**Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.**

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio se respetarán las superiores a títulos personales implantadas con anterioridad, en cuanto a las económicas, se mantendrán sólo aquellas que sean superiores.

**Artículo 7. Absorción y compensación.**

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones y/o condiciones en cómputo anual superen las aquí establecidas. No obstante, lo anterior, nadie podrá ver disminuidas sus retribuciones como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

**Capítulo II. Organización del trabajo**

**Artículo 8. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, dentro de las normas contenidas en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor sobre la materia, corresponde a la empresa.

La legislación vigente establece los cauces de participación de la representación legal de las personas trabajadoras en las condiciones de empleo de los mismos, especialmente en la información y consulta en lo relacionado con la organización del trabajo.

**Artículo 9. Calendario laboral**

Anualmente, una vez que hayan sido publicadas en los diarios oficiales las 14 fiestas laborales, la empresa confeccionará el calendario laboral tipo dando información de los mismos a las personas trabajadoras y a sus representantes con carácter previo.

Las modificaciones sobre los horarios actualmente establecidos por la empresa, deberán ser comunicadas al Comité de Empresa.

### **Artículo 10. Calendario laboral individual de la persona trabajadora**

10.1 Antes del 31 de enero de cada año y una vez establecido el calendario laboral, la empresa elaborará y entregará al Comité de Empresa las planillas de trabajo anuales de cada profesional, que se pondrán a disposición de los mismos con la siguiente información: nombre de la persona trabajadora, lugar y horario de trabajo, tipo de jornada, días de descanso, festivos, turnos, días efectivos que se trabajan y cómputo de jornada a realizar.

El cómputo horario anual resultante de estas planillas estará a expensas de la regulación de los períodos de vacaciones de cada persona trabajadora, salvando siempre la jornada anual establecida en el presente Convenio.

Las posibles modificaciones de estas planillas para que sean efectivas deberán ser notificadas con la antelación legal a las personas trabajadoras afectadas y al Comité de Empresa. Esta notificación será siempre por escrito.

Este mismo régimen se hará extensible a aquellas personas trabajadoras cuyo periodo de trabajo sea inferior al año, haciéndoles entrega de un calendario laboral antes de comenzar su relación contractual lo más exacto posible.

10.2 Las personas trabajadoras dentro de las indicaciones y directrices de la empresa, voluntariamente podrán acordar intercambios entre días de descanso, turnos y fines de semana, en la concreción de los calendarios laborales asignados. Para que el cambio sea efectivo, habrá de contar con el visto bueno de la persona con rango superior inmediato. En caso de no contar con el visto bueno, deberá ser motivado por escrito.

La empresa asumirá las incidencias surgidas tras la aprobación del intercambio entre días de descanso, turno y fines de semana, según lo recogido en el acuerdo de normativa interna de cambio de turno entre profesionales existente.

10.3 Las personas trabajadoras tendrán 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 en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en la legislación vigente.

### **Artículo 11. Descanso semanal.**

Entre el final de una jornada de un día y el principio de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) ininterrumpido que, como regla general comprenderá el día completo del sábado y del domingo.

El descanso semanal (36 horas) y el descanso diario o entre jornadas (12 horas) deben disfrutarse de forma íntegra y completa, acumulándose ambos, en un lapso de 48 horas.

En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo.

### **Capítulo III. Clasificación del personal**

#### **Artículo 12. Clasificación del personal y contratación.**

1. El personal del Hospital, atendiendo al grado de permanencia al servicio del mismo, se clasificará y podrá ser contratado de conformidad con los distintos tipos de contratación permitidos por la Legislación laboral y lo recogido en el presente artículo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas empleadas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las que trabajan con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley.

#### 2. Contratos formativos

2.1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en la legislación vigente.

- a) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.
- b) La retribución para este contrato será del 100% de la correspondiente a las categorías para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- c) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

2.2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las reglas establecidas en la legislación vigente.

- a) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- b) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.
- c) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET.
- d) La retribución para este contrato será del 100% de la correspondiente a las categorías para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- e) El personal contratado bajo esta modalidad de contratación no podrá superar el 5% de la plantilla.

2.3 Las normas comunes del contrato formativo son las contempladas en el artículo 11.4 del RDL 2/2015, TRLET

2.4. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

### 3. Contrato a tiempo parcial.

Podrán realizarse en todas las modalidades de contratación que recoge el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo la prevista en el artículo 16 (contrato fijo-discontinuo) del citado texto legal. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La distribución horaria podrá ser sustituida por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la planilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

Cuando por las circunstancias propias del servicio, se produzcan excesos de jornada, esto se compensará con tiempos de descanso o añadido a vacaciones, que se disfrutará de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal. El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias no podrán exceder el límite legal de jornada establecida en este convenio.

Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro de la programación de trabajo del trabajador o trabajadora, respetando un preaviso mínimo de 7 días, con la única excepción de que la necesidad de su realización surja de forma no prevista; en este caso el preaviso mínimo de comunicación al trabajador o trabajadora será de 48 horas.

En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora la realización de horas complementarias fuera del horario correspondiente a su turno de trabajo (mañana, tarde o sábados, domingos y festivos).

Para todo el personal, la distribución y realización de las horas complementarias deberá respetar, en todo caso, los límites de jornada y descanso determinados en este convenio.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar al comité de empresa la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial. En este último caso, tendrán preferencia a incrementar la jornada, aquellas personas trabajadoras que en el ejercicio anterior hayan realizado horas complementarias.

Las personas trabajadoras que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el

retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

Así mismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por la persona trabajadora que concierte con la empresa, en las condiciones establecidas en el apartado 6 del artículo 12 del RDL 2/2015, TRLET, una reducción de su jornada de trabajo.

#### 4. Contrato de relevo.

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al personal que se jubila parcialmente.

#### 5. Contrato Fijo Discontinuo:

5.1 El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Esta modalidad de contrato se debe formalizar por escrito, reflejando los elementos esenciales de la actividad laboral, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria.

5.2 Al comienzo de cada período de actividad, la Empresa vendrá obligada a trasladar al comité de empresa, en el primer trimestre, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

5.3 El contrato fijo discontinuo se realizará por escrito con copia inmediata a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa con las siguientes estipulaciones:

- La forma y orden de llamamiento establecida en este convenio colectivo.
- La duración estimada de la actividad a realizar, con fecha de inicio y de finalización. La persona trabajadora se considera que forma parte de la plantilla indefinida de la empresa, aunque su actividad la realiza de forma discontinua sin trabajar el año completo.
- El contrato fijo discontinuo se realizará siempre a jornada completa salvo solicitud de la persona trabajadora.
- La antigüedad se generará computando los períodos de actividad en la empresa y los de inactividad.
- Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 6 meses.

#### 5.4 Llamamiento.

La empresa estará obligada a llamar a la persona trabajadora cuando se vaya a reiniciar su actividad definida con un preaviso de al menos 15 días de antelación, por escrito y por los medios de comunicación, que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación.

El personal fijo discontinuo será llamado por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría atendiendo a las competencias específicas de cada uno de ellos. Se facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras mensualmente listados con información al respecto. En caso de empate en el criterio de antigüedad regirá el criterio de mayor número de días efectivos trabajados en la empresa.

En caso de no recibir este llamamiento por parte de la empresa, salvo en los supuestos previstos legalmente, la persona trabajadora podrá reclamarlo judicialmente dentro de los 20 días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que se tenga conocimiento de la falta de llamamiento.

Si es la persona trabajadora la que no responde a este llamamiento en el plazo de 3 días hábiles, la empresa tendrá que notificarlo a la representación legal de las personas trabajadoras. Si la ausencia de contestación se produce sin causa que lo justifique, se dará por finalizada la relación laboral. Pero si la persona trabajadora justifica que existe una causa de fuerza mayor que le impide acudir al llamamiento, no finalizará la relación laboral.

#### 5.5 No atender al llamamiento por el fijo discontinuo.

La relación laboral quedará extinguida cuando la persona trabajadora fijo con contrato discontinuo, sin haber alegado causa justa para justificar su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo en la fecha para la que fue convocada.

Se considerarán causas justas para justificar la no presentación al puesto de trabajo objeto del llamamiento encontrarse en algunas de las situaciones establecidas como causa de suspensión del contrato de trabajo en los apartados c), d), e), f), g), h), i), k), l) y n) del artículo 45.1 del ET, y la situación de estar acogido a un permiso retribuido de los recogidos en el presente convenio colectivo, siendo necesario acreditar las circunstancias alegadas mediante la presentación de la correspondiente documentación justificativa de las mismas. La falta de incorporación al puesto de trabajo objeto del llamamiento, por la concurrencia de algunas de las causas citadas, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

#### 5.6 Salario.

En cuanto al salario, la persona trabajadora realizará las tareas y cobrará el salario correspondiente a su categoría sin distinción alguna al resto.

Durante el período de inactividad no se percibirá ninguna retribución por parte de la empresa ni se cotizará a la Seguridad Social.

#### 5.7 Descanso, vacaciones y días de libre disposición.

En relación al disfrute de las vacaciones y los días de libre disposición, la persona trabajadora tendrá el mismo derecho que el resto de la plantilla acorde a la proporcionalidad de su actividad. En el caso de las vacaciones y días de libre

disposición, también podrán ser remunerados en su finiquito a solicitud de la persona trabajadora.

Los posibles cambios en los turnos de trabajo del personal fijo discontinuo deberán cumplir la normativa laboral vigente en materia de preaviso y descanso entre jornada y semanal.

#### 5.8 Conversión a contrato indefinido ordinario.

En el caso de existencia de puestos vacantes de carácter indefinido ordinario, estas serán cubiertas prioritariamente por el personal con contrato fijo discontinuo por el mismo orden que el llamamiento, y en todo caso teniendo en cuenta el tiempo de trabajo en la empresa.

La conversión del contrato a indefinido debe ser voluntaria, y en el supuesto de que la oferta de conversión de contrato a indefinido ordinario sea rechazada por la persona trabajadora, no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente.

#### 5.9 Finalización periodo actividad

Al terminar cada periodo de actividad, la empresa entrega a la persona fija discontinua un finiquito incluido en su último recibo de nómina, es decir una liquidación del periodo de trabajo. Este finiquito no implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato.

Tanto en el tiempo de actividad como el de inactividad la persona trabajadora tendrá derecho a la formación impartida por la empresa sin distinción alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### **Artículo 13. Clasificación del personal según la función.**

Las personas trabajadoras se clasificarán en los Grupos Profesionales y Categorías que se relacionan en el Anexo I, en atención a las funciones que efectúan.

Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener prevista todas las categorías enunciadas si las necesidades y volumen de trabajo del Hospital no lo requieren.

### **Artículo 14. Funciones del personal.**

Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado, y en función de la titularidad que ostentan cada profesional.

La empresa queda obligada a respetar el contenido de las categorías profesionales. La negativa de la persona trabajadora a realizar tareas distintas a las de su categoría profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

### **Artículo 15. Trabajos de superior categoría.**

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviese reconocida, por un periodo superior a 6 meses durante 1 año u 8 meses durante 2 años, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, previa solicitud por escrito

a la Gerencia, con efecto desde dicha solicitud y por el periodo que ocupe el puesto, no procediendo consolidación del mismo.

## **Capítulo IV. Ingreso y periodo de prueba**

### **Artículo 16. Ingreso y promoción.**

El ingreso de los trabajadores y las trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo la misma someter a las personas candidatas a las pruebas de selección que considere oportunas. Con independencia del proceso normal de selección y contratación establecido, la Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la promoción interna del personal.

En todo caso, el acceso a una contratación por promoción deberá requerir el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos. Cuando haya una vacante o puesto de nueva creación o bajas de duración previsible superior a 1 mes, se notificará al Comité de Empresa para que puedan optar provisionalmente los trabajadores y las trabajadoras con contrato indefinido que deseen cambiar de puesto de trabajo, considerando aptitudes, méritos y cualidades para la adecuación de la persona al puesto disponible. A igualdad de ellos, tendrán preferencia las trabajadoras con contrato indefinido y entre ellas prevalecerá la antigüedad en la empresa.

### **Artículo 17. Periodo de prueba.**

17.1 Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidos de los siguientes periodos de prueba:

- Grupo I y II, no podrá exceder de seis meses.
- Grupo III y IV, no podrá exceder de dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. En cualquier caso, los contratos de duración determinada que se realicen, tendrán como máximo un periodo de prueba de un tercio de su duración.

Estos periodos de prueba se entienden de trabajo efectivo. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado.

17.2 Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

En el supuesto de contratos sucesivos para un mismo puesto de trabajo, o que ya hubiera superado un periodo de prueba en un anterior contrato en la empresa el período de prueba se considerará como superado.

En el caso de los contratos formativos y en lo no recogido en el presente artículo se atenderá a lo indicado en la legislación vigente.

## **Capítulo V. Régimen de retribuciones**

### **Artículo 18. Conceptos retributivos.**

La retribución de cada persona trabajadora comprenderá los conceptos que se enumeran a continuación, la cuantía de estas se establece en las tablas salariales que constan como Anexo II.

- a) Tabulables por categorías:
  - Salario base
  - Complemento de categoría.
- b) Personales:
  - Complemento de afinidad.
  - Complemento personal.
  - Complemento personal de experiencia.
- c) De puesto de trabajo:
  - Complemento de "homologación"
  - Complemento de "Especialidad"
- d) De vencimiento periódico superior al mes:
  - Gratificaciones extraordinarias.
- e) A nivel de incidencias:
  - Complemento de Nocturnidad.
  - Complemento de Domingos y Festivos ordinarios.
  - Complemento de Festivos Especiales
  - Complemento de Actividad.
  - Horas extraordinarias.

### **Artículo 19. Conceptos indemnizatorios.**

Están constituidos por los siguientes:

- a) Plus de transporte-distancia.
- b) Ropa de trabajo.
- c) Guardería y Preescolar.
- d) Ayuda de estudios.

### **Artículo 20. Incrementos Salariales.**

Los incrementos porcentuales pactados en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia de este son los siguientes:

En el año 2022, se incrementarán en un 4% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2023, se incrementarán en un 2% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2024, se incrementarán en un 3% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

En el año 2025, se incrementarán en un 3% los conceptos recogidos en la tabla salarial.

**Artículo 21 Cláusula de garantía Salarial.**

Finalizado el 2025, si la suma de los IPC interanuales de los años 2023, 2024 y 2025 fuera superior al 8%, se aplicaría un incremento adicional máximo del 2% sobre el salario percibido en el año 2025, con efecto de 1 de enero de 2026.

**Artículo 22. Salario base.**

El salario base mensual del personal durante el ámbito temporal de este Convenio, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el Anexo II. tabla salarial para cada grupo profesional.

**Artículo 23. Complemento personal por afinidad.**

A 31 de diciembre de 2001 las cantidades percibidas por el concepto de antigüedad se congelan como complemento personal por afinidad, incorporando al mismo hasta la fecha la parte proporcional del siguiente tramo de antigüedad. Este complemento no será ni reabsorbido, ni compensado ni revalorizado en el futuro.

**Artículo 24. Complemento personal de experiencia.**

A partir del 1 de enero de 2002 se sustituye el complemento por antigüedad por el complemento por experiencia, que es el que figura en el Anexo II, cada tres años con un máximo de 8 de estos periodos.

**Artículo 25. Complemento personal.**

Son aquellas cantidades que la Dirección del Hospital libremente concede o pacta por encima de las retribuciones establecidas en este Convenio, en atención a circunstancias personales, responsabilidad del puesto de trabajo desempeñado, u otras circunstancias que la Dirección estime convenientes. Cuando estas cantidades se establezcan en función de la responsabilidad del puesto, figurarán en nómina en concepto de actividad fija.

Podrán ser absorbidas en cualquier modificación del Convenio o cuando desaparezcan las causas que motivaron la concesión de tal complemento personal.

**Artículo 26. Complemento de “homologación”**

Desde el 1 de enero de 2023 se establece un complemento de homologación para las categorías Fisioterapeuta AT, Logopeda AT, Terapeuta Ocupacional AT, Pedagoga/o AT asociadas al servicio de atención infantil temprana, que se irán incrementando

anualmente hasta 31 de diciembre de 2024, momento en el que quedarán equiparadas a la categoría Psicólogo/a AT conforme lo que figura en el Anexo II.

Desde el 1 de enero de 2025, este complemento desaparece, y las cantidades recogidas en el mismo, pasarán a formar parte del complemento de categoría.

**Artículo 27. Complemento de Especialidad**

Este complemento lo percibirá el personal sanitario de los grupos profesionales A y C que desarrolle sus funciones en los departamentos que se enumeran a continuación, y la cuantía del mismo vendrá recogida en el Anexo II tabla salarial:

- Quirófano
- Radiología
- UCI
- Laboratorio

**Artículo 28. Complemento de Nocturnidad.**

28.1 Desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2023, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente con independencia del número de horas de duración del turno de trabajo, de la hora de inicio y de la hora de finalización del mismo.

28.2 A partir del 1 de enero de 2024, se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente con independencia del número de horas de duración del turno de trabajo, de la hora de inicio y de la hora de finalización del mismo.

Cada hora trabajada en estos periodos serán retribuidas conforme a lo establecido en el siguiente cuadro y en el Anexo II tabla salarial:

	2022	2023	2024	2025
Grupo 1	2,48	2,85	3,21	3,57
Grupo 2	2,27	2,50	2,74	2,97
Grupo 3	2,11	2,29	2,47	2,65
Grupo 4	2,08	2,21	2,35	2,49

**Artículo 29. Complemento domingos y festivos ordinarios.**

A estos efectos, tendrán la consideración de horas sujetas al plus de domingo y festivo ordinario las realizadas entre las 22 horas del sábado, hasta las 22 horas del mismo domingo. Y los días festivos que no tengan la consideración de festivo especial desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo día festivo.

Cada hora trabajada durante este período serán retribuidas conforme a lo establecido en el siguiente cuadro y en el Anexo II tabla salarial:

	2022	2023	2024	2025
Grupo 1	2,90	3,04	3,17	3,31
Grupo 2	1,79	1,88	1,97	2,05
Grupo 3	1,79	1,88	1,97	2,05
Grupo 4	1,29	1,35	1,41	1,47

### **Artículo 30. Festivos especiales.**

Desde el 1 de enero de 2023, tendrán la consideración de Festivo Especial 4 días al año. Las personas trabajadoras percibirán el complemento de Festivo Especial por las horas trabajadas esos días, se abonarán las que van desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo festivo especial.

Tendrán esta consideración los días:

- 1 de enero
- 6 de enero
- Día del corpus
- 25 de diciembre.

Los festivos de los días 1 y 6 de enero, y del día 25 de diciembre, si por calendario cayese en domingo, y pasase la fiesta al lunes, se percibirá el plus de festivo especial en esos días, y el plus de domingo o festivo ordinario el lunes correspondiente.

Cada hora trabajada durante este período serán retribuidas conforme a lo establecido en el siguiente cuadro y en el Anexo II tabla salarial:

	2023	2024	2025
Grupo 1	12,93	13,32	13,72
Grupo 2	10,73	11,05	11,38
Grupo 3	9,58	9,87	10,16
Grupo 4	9,00	9,27	9,55

### **Artículo 31. Complemento de categoría.**

El Complemento de Categoría del personal durante el ámbito temporal de este Convenio, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el Anexo II. Tendrá carácter consolidable y revisable en cada negociación de convenio, salvo para aquellas categorías incluidas como Cargos Intermedios cuando así se formalice entre las partes mediante nombramiento y para aquellas con puestos de trabajo específicos, reseñadas en el mencionado Anexo.

### **Artículo 32. Horas extraordinarias.**

Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice en días laborables se abonará incrementada en un 75 % sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

El cálculo de las horas ordinarias de cada persona trabajadora será el cociente que resulte de dividir el salario base, complemento de categoría, complemento de homologación y los de vencimiento periódico superior a un mes, referidos todos ellos

al año natural, por el número de horas de trabajo anuales. Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos, se abonarán con un recargo del 100 % sobre el precio de la hora ordinaria.

**Artículo 33. Actividad variable.**

Las personas que desarrollen una actividad de especial responsabilidad o interés para el Hospital, recibirán una gratificación por este concepto.

Estas cantidades son variables, no se consolidan y desaparecerán de la nómina cuando desaparezca la circunstancia que las motivó.

La cuantía será determinada por la Gerencia en cada caso atendiendo a la necesidad y urgencia que la actividad suponga para el Hospital, dando información de las mismas al Comité de Empresa.

**Artículo 34. Gratificaciones extraordinarias.**

El Hospital abonará a todas las personas trabajadoras el importe equivalente a 30 días de salario base, complemento por afinidad, complemento personal, complemento homologación, complemento especialidad, complemento personal de experiencia, de categoría, si corresponde, los días 30 de junio y 30 de noviembre de cada año. Con motivo de la festividad de San Juan de Dios, todo el personal percibirá, los días 31 de marzo y 30 de septiembre de cada año, el importe de 15 días de salario base, complemento por afinidad, complemento homologación, complemento especialidad, complemento de personal, complemento de personal de experiencia y de categoría en los casos que corresponda.

Estas gratificaciones extraordinarias se consideran devengadas por los períodos completos de servicio que se relacionan en el párrafo siguiente, por lo que aquellas personas trabajadoras que no reúnan este requisito sólo percibirán la parte proporcional correspondiente a los días efectivamente trabajados.

Los periodos, para el cálculo de estas gratificaciones, sin perjuicio de la posterior regularización en caso de finiquito, serán:

- Gratificación de marzo: desde 1 de diciembre al 31 de enero.
- Gratificación de junio: desde el 1 de febrero hasta el 31 de mayo.
- Gratificación de septiembre: desde el 1 de junio al 31 de julio
- Gratificación de noviembre: desde el 1 de agosto al 30 de noviembre.

**Artículo 35. Plus de transporte - distancia.**

El Hospital abonará en concepto de plus de transporte a todas las personas trabajadoras incluidas en el presente Convenio durante el ámbito temporal de este Convenio la cantidad que figura en el Anexo II.

Los trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo con anterioridad un Plus de Distancia adicional, consolidarán la cantidad que venían percibiendo. En ningún caso podrá otorgarse Plus de Distancia en lo sucesivo al personal.

**Artículo 36. Complemento de Atención Continuada.**

En aquellos casos que contemple la programación funcional del Hospital se hará necesaria la prestación de servicios de atención continuada con el fin de garantizar la adecuada atención permanente al usuario. En estos casos el personal médico del Grupo Profesional A desarrollará una jornada complementaria.

Esta jornada, cuando se realice bajo la denominación de “Guardias” podrá ser de dos tipos, la que requieren presencia física del facultativo en el Hospital, y las localizadas, que se establecen cuando las necesidades asistenciales no exijan dicha presencia, pero sí la disponibilidad para su localización y presencia inmediata en el Hospital cuando sea requerido.

De acuerdo con la programación funcional del Hospital dichas guardias se organizarán de forma general en módulos de guardia de 17 y/o 24 horas, correspondiéndose los mismos con guardias de días laborables o de festivos respectivamente. La distribución de dichas guardias se hará de forma proporcional entre el personal facultativo de cada unidad tratando de compensar entre ellos el número de guardias a realizar en festivos y la de los días ordinarios.

Cualquier otra expresión de la atención continuada será contemplada en la programación funcional del Hospital y recibirá en lo retributivo un tratamiento análogo.

En aquellos casos en los que conociendo las necesidades de atención continuada de un servicio concreto se haya acordado de forma individual con personas trabajadoras del mismo un número determinado de horas anuales por este concepto de atención continuada, el abono de las mismas se podrá realizar en doce mensualidades equivalente. Dicha programación se hará como máximo en módulos mensuales de 75 horas (825 anuales) y las retribuciones correspondientes, se determinan en la columna correspondiente del Anexo II del presente Convenio, con los incrementos anuales que se estipulan para cada ejercicio de vigencia del mismo.

Las guardias localizadas como mínimo se retribuirá con el 50% del valor de la guardia de presencia física.

## **Capítulo VI. Jornada, Vacaciones, Permisos, licencias y excedencias**

### **Artículo 37. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo se realizará de forma continuada o partida, y se desarrollará según calendario laboral, figurando como Anexo la planificación laboral, que deberá elaborar la Empresa con participación directa del Comité de Empresa y ser objeto de consulta e informe al respecto por la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras con 60 años o más, con jornada completa, verán reducida su jornada en una hora diaria sobre el horario estándar de 7 horas/día, y en los demás casos proporcionalmente.

Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de un descanso diario de 20 minutos que serán computados como jornada efectiva a todos los efectos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 1 de enero de 2026, existirá una reducción de 126 horas anuales de trabajo efectivo sobre el total de horas trabajadas en el año 2021. Quedando establecida la jornada de trabajo máxima anual de la siguiente forma:

37.1 La jornada de trabajo para el año 2022 al igual que la que existía en el año 2021, es de 39 horas de trabajo semanal, que en cómputo anual corresponde a 1779 horas. Esta jornada anual una vez descontadas las 56 horas de convenio recogida en el art. 3941 será de 1.723 horas anuales de trabajo efectivo.

37.2 La jornada de trabajo para el año 2023 al igual que la que existía en el año 2021, es de 39 horas de trabajo semanal, que en cómputo anual corresponde a 1779 horas. Esta jornada anual una vez descontadas las 56 horas de convenio recogida en el art.3941 será de 1.723 horas anuales de trabajo efectivo.

37.3 La jornada de trabajo para el año 2024 será de 1.719 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio de 37,9 horas semanales.

37.4 La jornada de trabajo para el año 2025 será de 1.689 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio de 36,9 horas semanales

37.5 La jornada de trabajo desde el 1 de enero del año 2026 será de 1.653 horas anuales de trabajo efectivo, con un promedio de 35,9 horas semanales

Con independencia de lo referido en el presente artículo, a partir del 1 enero de 2024 en el momento que, por normativa laboral, o por aplicación del convenio colectivo de ámbito superior de referencia, la jornada laboral estipulada sea inferior a la pactada en el presente convenio, será de aplicación esta reducción de jornada. La fecha de efecto de esta reducción de jornada será a los dos meses del momento que establezca la normativa o convenio de ámbito superior.

### **Artículo 38. Vacaciones.**

Cada persona trabajadora disfrutará anualmente de un período de vacaciones de un mes natural, entendiéndose que el número de días de vacaciones será, por tanto, el que tenga dicho mes, o dos quincenas naturales.

Para fraccionar las vacaciones en más períodos habrá que solicitarlo por escrito a la Gerencia, documentando la excepción solicitada. En este caso, contarán a partir del día siguiente al último trabajado y hasta el día anterior al de incorporación, no superando el total de 26 días hábiles contados de lunes a sábados independientemente de la jornada que se disfrute.

Dicho período de vacaciones será retribuido con una mensualidad de salario base, complemento personal por afinidad, complemento personal, complemento de homologación, complemento de especialidad, complemento personal de experiencia y de categoría;

El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose para el cálculo de éstas, el período que va desde la fecha de ingreso hasta el final de año.

Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa. En todo caso, las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del servicio de cada una de las dependencias. Estos turnos serán rotatorios en los meses de julio, agosto y septiembre, siempre con esta cadencia, salvo acuerdo expreso. Los trabajadores y las trabajadoras que la disfruten intermensuales o partidas, se les contabilizará el mes que le corresponda.

El Hospital comunicará al personal, con dos meses de antelación, los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones; y una vez fijados, no se podrán cambiar, salvo a petición expresa y justificada de la persona trabajadora, siempre que las necesidades del Hospital lo permitan.

Las personas trabajadoras que cesen antes del 31 de diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondían, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo 30 días naturales. Si al cese de la persona trabajadora hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

### **Incapacidad Temporal en Vacaciones:**

En el caso de que la persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

Cuando el período 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 y 48.bis 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, a continuación del período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo 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 que corresponden, esta tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a continuación del período de Incapacidad Temporal.

En todo caso, la persona trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones una vez finalice su incapacidad siempre que no transcurran más de 18 meses a partir del final del año en el que comenzó la baja.

### **Artículo 39. Días de convenio.**

Para el año 2022 y 2023 el número de días de convenio o de libre disposición, por la jornada pactada en el presente Convenio, será de 8, tanto para jornadas fijas en turnos diurnos como nocturnos. Dichos días deberán ser solicitados en tiempo y forma. El cálculo del número de días de convenio para trabajadores a tiempo parcial o con jornada irregular se realizará de la siguiente forma:

$$DC=HS/39 \times 7/HD \times 8$$

DC nº días de convenio anuales

HC nº horas de convenio anuales

HS nº horas de trabajo semanales contrato

HD nº horas de trabajo diarias (horas de la jornada laboral)

Se redondeará al entero más próximo

Si la duración de la jornada laboral fuera irregular se calculará y acumulará el equivalente horario mediante:  $HC = HS/39 \times 56$

Así, por ejemplo, a una persona trabajadora a tiempo parcial de 25 h/semana prestada en 5 jornadas de 5 horas le corresponden 7.17 y por tanto 7 días de convenio. Igualmente, a una persona trabajadora de 12 h/semana prestada en dos jornadas le corresponden 2.87, es decir, 3 días de convenio al año.

#### **Artículo 40. Horas de libre disposición.**

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras dispondrán de las horas de Libre disposición que a continuación se desarrollan para cada año de duración del convenio, para asuntos de su consideración que mermarán la jornada de trabajo anual establecida. Se podrán disfrutar a criterio y solicitud de la persona trabajadora, previa autorización.

La distribución de estas horas de libre disposición se hará de forma proporcional entre el personal, compensando el número de festivo y de días de especial significación solicitado.

40.1 Para el año 2024 las personas trabajadoras dispondrán de 42 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración.

40.2 Para el año 2025 y sucesivos las personas trabajadoras dispondrán de 28 horas de Libre disposición para asuntos de su consideración.

#### **Artículo 41. Días de descanso para el personal de las unidades de hospitalización.**

Se otorgará a todo el personal, que trabaje en festivos, dos domingos de descanso al mes de acuerdo con el calendario laboral específico de su unidad. La empresa se compromete a garantizar un reparto equitativo entre las personas trabajadoras tanto de los festivos durante el año como muy especialmente de aquellos que, por enmarcarse en las fiestas de Navidad y Semana Santa, tienen mayor impacto en nuestra sociedad.

#### **Artículo 42. Licencias y permisos.**

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediera en día festivo o de descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

En las modalidades de permisos retribuidos regulados en el presente artículo en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto, sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no

tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad, la hospitalización y/o el reposo domiciliario, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

Si la persona trabajadora se encontrara de servicio el día del hecho causante podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido ese mismo día.

Las personas trabajadoras que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de la persona con rango superior jerárquico y del departamento correspondiente de la empresa con la mayor antelación posible.

Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente justificados por la persona trabajadora que vaya a disfrutarlo ante el departamento correspondiente de la empresa.

Dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio, se anejará al mismo un Manual de Licencias y Permisos Retribuidos, elaborado de mutuo acuerdo entre las partes firmantes de este convenio colectivo, en el que se recogerán todos los permisos y licencias del presente convenio. Del mismo modo se irán recogiendo e incorporando en este Manual de Licencias y permisos aquellas modificaciones que la normativa legal vaya introduciendo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

En lo no previsto en este artículo o en el Manual de Licencias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales. Tales días, previo permiso de la Gerencia o de la Dirección, podrán comenzar a disfrutarse hasta con 6 días de antelación a la fecha prevista de la boda.
2. Dos días laborables por nacimiento de hijo/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
3. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
4. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
5. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual del personal, éste tendrá derecho a una licencia de 1 días naturales de duración, dentro del plazo de un mes natural a contar desde la fecha de firma del

contrato de alquiler o desde la acreditación de la nueva situación, debiendo justificarlo mediante la presentación del oportuno justificante. No podrá solicitarse esta licencia de nuevo hasta transcurridos 6 meses desde la última solicitud.

6. Por exámenes en Centros Oficiales: el tiempo necesario para ello.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
8. Cuando por razón de enfermedad de la persona trabajadora del trabajador, éste, esta precise asistencia médica en Consultorio, tanto privado como de la Seguridad Social, en horas coincidentes ineludiblemente con su jornada laboral, se le concederá el tiempo necesario para ello, debiendo justificarse el mismo adecuadamente.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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.
10. 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, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

### **Artículo 43. Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**

La trabajadora o el trabajador podrán disfrutar de este permiso en los siguientes casos:

- Por nacimiento, desde el momento del parto hasta que el/la menor tenga 12 eses.
- Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

El derecho a disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor es individual de cada persona trabajadora y no puede transferirse al otro progenitor.

La duración de este permiso será de 16 semanas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

#### **43.1. Nacimiento**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención del hijo/a.

Una vez transcurridas las 6 semanas ininterrumpidas, las siguientes 10 semanas podrán distribuirse, a voluntad del trabajador o trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para el HSJDA, la Dirección del Hospital podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### **43.2. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:**

La suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.

Las primeras 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a debe permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tienen

derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

### **43.3. Parto prematuro o supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto**

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a debe permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Estas reducciones se podrán realizar de forma acumulada previo acuerdo con la dirección.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el hijo/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que legalmente se desarrolle.

### **43.4. Fallecimientos**

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

### **43.5. Discapacidad**

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### **Artículo 44. Permiso parental.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el

menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

#### **Artículo 45. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

##### **45.1. Permiso para el cuidado del/la lactante:**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del/la lactante hasta que cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos, independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial:

- Ausencia de 1 hora diaria.
- Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.
- Permiso acumulado. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá acumularlo en jornadas completas.

En todos los supuestos anteriores, este derecho se aumentará proporcionalmente a la duración del turno de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias en los turnos de 24 horas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. Por tanto, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o de forma paralela por las personas progenitoras en caso de que ambas trabajen.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La solicitud de este permiso se deberá realizar por escrito ante el departamento de RRHH con una anticipación de al menos quince días de la fecha en que se pretende comenzar a disfrutar de la licencia.

Este permiso está catalogado como retribuido a cargo de la empresa por lo que la persona trabajadora no debe ver reducido sus ingresos por conceptos salariales.

El permiso de lactancia es compatible con otros beneficios relativos al cuidado de hijos/as u otras licencias de la persona trabajadora.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

#### **45.2. Reducción de jornada por guarda legal.**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 aquella

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al profesional, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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.

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

Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier persona progenitora en caso de que ambas trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

**Artículo 46. Adaptación de jornada.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición.

En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora 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.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

**Artículo 47. Permisos extraordinarios.**

En casos extraordinarios, debidamente acreditados documentalmente ante la Gerencia, ésta podrá conceder permiso por el tiempo preciso, según las circunstancias, podrá estipularse la no percepción de haberes.

**Artículo 48. Excedencias.**

**48.1. Excedencia voluntaria.**

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora que desee acogerse a este derecho, lo deberá comunicar por escrito a la empresa con una antelación mínima de al menos treinta días de la fecha del inicio. La empresa resolverá con una antelación mínima de quince días antes del inicio de la misma. La persona trabajadora excedente conserva durante el primer año derecho a la reserva del puesto de trabajo, y transcurrido este plazo tendrá un derecho preferente en vacantes de un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

**48.2. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

La gestión de la solicitud de la excedencia forzosa será idéntica a la voluntaria. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

**48.3. Excedencia por cuidado de hijos / familiar.**

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiar a su cargo, será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

**48.3.1. Cuidado de hijos/as.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

**48.3.2. Cuidado de familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo del cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

#### **48.4. Excedencia por acuerdo de las partes.**

La persona trabajadora que, no reuniendo los requisitos recogidos en los apartados anteriores, tuviera la necesidad de pasar a la situación de excedencia, lo solicitará a la empresa que la podrá conceder o denegar.

En caso de concesión, se firmará un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, del cual se informará al Comité de Empresa, en el que deberá figurar el período de excedencia, así como las condiciones de reingreso.

#### **48.5. Excedencia por estudios.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de hasta un año de duración para cursar estudios oficiales, relacionados con el desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva de puesto de trabajo.

#### **Artículo 49. Jubilación.**

La relación contractual se extinguirá cuando la persona trabajadora reúna los requisitos para acceder al 100% de la pensión ordinaria de jubilación, previstos en la Ley General de la Seguridad Social y normativa concordante, siempre que hubiera alcanzado una edad mínima de 68 años de edad y se proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo mediante nueva contratación o transformación en indefinido de contrato temporal de, al menos, un trabajador o trabajadora. La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras y a la propia persona afectada.

Esta cláusula se enmarca en objetivos coherentes con la política de empleo, a fin de mejorar la estabilidad en la Empresa y el relevo generacional.

La edad obligatoria de jubilación se fija a los 68 años, salvo en aquellos casos que la persona trabajadora no haya cotizado el periodo mínimo de carencia para jubilarse con derecho a pensión.

#### **Artículo 50. Jubilación parcial.**

Durante la vigencia de este convenio, para facilitar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras, la empresa se compromete a realizar contratos de trabajo de relevo de carácter indefinido en el momento que se cumplan los requisitos para que la persona trabajadora pueda jubilarse parcialmente y esta comunique su deseo de acceder a ella.

Asimismo, se acuerda que el tiempo de trabajo restante hasta la jubilación ordinaria, se acumulará en jornadas completas consecutivas.

### **Capítulo VII. Acción social o mejoras sociales**

### **Artículo 51. Nupcialidad.**

Toda persona trabajadora que contraiga matrimonio percibirá la cantidad que, por este concepto, si lleva más de dos años de servicio en el Hospital, figura en el Anexo II. Los que no alcancen dicha antigüedad, percibirán la cantidad correspondiente del Anexo II. Esta se considerará en concepto de nupcialidad.

### **Artículo 52. Ayuda de natalidad.**

Con motivo del nacimiento de cada hijo/a, la persona trabajadora percibirá el importe que figura en el Anexo II. Cuando ambos progenitores estén trabajando en el Hospital las cantidades serán percibidas por los dos profesionales.

### **Artículo 53. Ayuda de estudios.**

Por cada hijo/a de padre y/o madre trabajadores del centro, con más de un año de antigüedad en la empresa, se percibirá en concepto de ayuda escolar, pagadera en el mes de septiembre o en el caso de Educación Infantil desde la presentación del primer recibo justificativo de la asistencia a la misma, las cantidades que a continuación se indican. Asimismo, los trabajadores y trabajadoras que cursen estos estudios percibirán las mismas ayudas que las establecidas para sus hijos/as.

Las cantidades son las que figuran en el Anexo II.

En el caso de la Educación Infantil (Guardería/Preescolar no gratuitos) se acreditará suficientemente la asistencia mediante la presentación a posteriori de cada uno de los recibos mensuales abonados.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial inferior a 30 h/semana percibirán la parte proporcional a dichas ayudas. En los casos en que esta reducción de jornada se deba al cuidado de hijos, la persona trabajadora percibirá la totalidad de la ayuda establecida en su caso. El alumno/a universitario no podrá ser beneficiario de la ayuda establecida cuando sobrepase en un año la duración académica de los estudios. Acreditará haber aprobado al menos una asignatura por curso académico y que el número de créditos o asignaturas cursadas, sean equivalentes a un curso académico completo.

Las ayudas establecidas en este artículo se entenderán en todo caso para estudios oficiales, excluyéndose aquellos complementarios y los no homologados oficialmente.

### **Artículo 54. Ayuda por hijo/a con discapacidad y familiar a cargo**

Las personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con diversidad funcional física o psíquica, percibirán la cuantía que se establece en el Anexo II por el mencionado concepto.

Estas personas trabajadoras tendrán preferencia a optar a turnos que mejoren su situación laboral, mediante el informe del Trabajador/a Social de la empresa.

Las personas trabajadoras que, por razones de guarda legal, tengan a su cargo el cuidado directo de alguna persona que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo (que no sea hijo/a de los mismos) percibirán las mismas cantidades establecidas en el presente artículo para los casos de sus hijos/as.

### **Artículo 55. Premio de vinculación.**

Las personas trabajadoras en activo, en concepto de su permanencia en el Hospital, serán premiados con el importe de una mensualidad al cumplir los veinticinco años servicios computables a efectos de antigüedad.

**Artículo 56 Incapacidad temporal.**

Durante el período de baja por incapacidad temporal la persona trabajadora percibirá los haberes que la ley establece, complementados por la Empresa en un 100% de los conceptos retributivos contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 18.

Llegado el momento de percibir las gratificaciones extraordinarias la Empresa complementará hasta el 100 %, de forma que la persona trabajadora perciba la totalidad de la paga extra que le corresponda.

**Artículo 57. Prendas de trabajo.**

Al tomar posesión de la plaza de trabajo, se entregarán a la persona trabajadora dos uniformes completos. Cada dos años de servicio se entregarán a la persona trabajadora, las prendas necesarias para mantener los uniformes en condiciones de uso adecuado, que le permita alternar los, para proceder al lavado. Las personas trabajadoras se obligan a entregar los uniformes usados, a la entrega de los nuevos, más aún cuando la solicitud sea causada por algún deterioro extraordinario.

La empresa dotará a su personal, en consonancia con lo anterior, de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

**Artículo 58. Anticipos al personal.**

La Dirección del Centro mantendrá un fondo de 18.030,36 de euros para la concesión al personal de anticipos sobre su nómina, sin interés.

Estos anticipos reintegrables se destinan a conseguir que las personas trabajadoras puedan acceder a la titularidad de la primera vivienda, reparación y/o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios con motivo de enfermedad y otras necesidades.

La cantidad total anticipada no podrá ser superior a 3.005,06 euros.

El plazo total para la devolución periódica de estos anticipos, no podrá exceder en ningún caso de tres años. En los casos de préstamos superiores a 1.803,04 euros se obligará a la persona trabajadora a reintegros tanto en las pagas ordinarias como en las gratificaciones extraordinarias.

Cuando se solicite un segundo préstamo en un plazo inferior a 18 meses se devengará un 5 % de interés anual, siempre sobre la cantidad anticipada.

**Artículo 59. Actividades recreativas y culturales.**

Con el fin de procurar la unión, la armonía y el respeto mutuo el Hospital y su Comité de Empresa fomentarán y promocionarán, cuanto les sea posible, todas aquellas actividades culturales y recreativas que tiendan a mejorar la convivencia de los hombres y mujeres que componen su equipo humano y a la identificación corporativa.

**Artículo 60. Seguro de responsabilidad civil.**

La empresa se compromete a hacer extensible a todos los trabajadores de la misma un Seguro de Responsabilidad Civil, así como ampliarlo a la cobertura de las franquicias a que hubiere lugar.

### **Artículo 61. Seguro de accidentes.**

La empresa se compromete a hacer extensible a todas las personas trabajadoras del Hospital un seguro de accidentes que incluye la cobertura en caso de riesgo profesional, que será la recogida en su póliza.

## **Capítulo VIII. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral**

### **Artículo 62. Salud laboral**

#### **1. Principios generales.**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene 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 del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente, la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Del mismo modo se asegurará que los procedimientos de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud garanticen la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

#### **2. Participación del personal:**

2.a) 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 delegadas de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrán ser nombrados delegados y delegadas de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando sea una persona nombrada de entre la representación legal del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de Prevención.

La empresa deberá facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

2.b) Comité de Seguridad y Salud Laboral: Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

**Artículo 63. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva**

Es obligación general realizar una evaluación inicial de los riesgos de trabajo, como primera manifestación concreta del deber general de prevención.

Es obligación del empresario o empresaria el realizar una evaluación de riesgo en cada puesto de trabajo para detectar los posibles riesgos que conllevan cada uno, y así poner todas las medidas preventivas necesarias para eliminar los mismos existentes, antes de que comience el servicio.

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 materia de protección del personal frente a los riesgos laborales. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de las personas trabajadoras y como medidas de prevención de primer orden en este Sector, se observan las siguientes:

- a) Se informará a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos. Para este fin se realizará una evaluación específica del puesto de trabajo a desarrollar.
- b) El tabaquismo es uno de los problemas de salud pública más importantes y desafiantes a nivel mundial, causante de diversas enfermedades y responsable de una proporción significativa de morbilidad y mortalidad. En este contexto, se formará a las personas trabajadoras del centro en la prevención y tratamiento del tabaquismo.

**Artículo 64. Derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras en PRL**

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación,

cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertados con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

### **Artículo 65. Vigilancia de la salud y gestión y protección medio ambiental**

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación legal del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella mismas, para las demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

5. Las partes firmantes se cometen a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la U.E en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S que sean vinculante por aplicación de la legislación español, y la legislación española vigente.

### **Artículo 66. Protección de la maternidad.**

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no 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 certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo

5. 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 67. Procedimiento de Adaptación del Puesto De Trabajo a Profesionales Especialmente Sensibles y Protocolo de Prevención y Atención de Agresiones para las personas trabajadoras.**

En el plazo de seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio se elaborarán de forma conjunta las acciones a llevar a cabo en esta materia, que se anexarán, una vez aprobadas por la comisión negociadora al vigente convenio colectivo.

**Capítulo IX. Materias de Igualdad y no discriminación**

**Artículo 68. Protección de las víctimas de la violencia de género**

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género 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, siempre que sea compatible con la organización del tiempo de trabajo establecido en las empresas.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la legislación vigente al respecto.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del despido por causas objetivas regulado en el artículo 52, d), del Estatuto de los Trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones 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 tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma.

#### **Artículo 69. Acoso Moral y Sexual.**

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En el seno de las empresas se acordarán con la representación legal de las personas trabajadoras procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia tanto del acoso laboral, como del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

#### **Artículo 70. Diversidad. LGTBIQ+**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Para conseguir este objetivo, las empresas crearán espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecerán la integración y la no discriminación al colectivo LGTBIQ+ en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas tras y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Igualmente se asegurará que los procedimientos de prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud y acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

## **CAPÍTULO X. Formación y Perfeccionamiento Profesional.**

### **Artículo 71. Principios generales y objetivos de la formación.**

Ambas partes reconocen y valoran, la necesidad de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal, al objeto de adecuar las competencias del mismo a los avances científicos y organizativos, por lo que la formación comprenderá no solo las materias que las personas trabajadoras utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo.

Dentro de la formación profesional en el trabajo, cabe distinguir entre los siguientes casos:

- Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
- Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional.

Las partes firmantes asumen el contenido de los acuerdos nacionales sobre formación profesional continua por el que se regulan las acciones formativas de las personas trabajadoras asalariadas, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

De todos los cursos de formación organizados por el Hospital, se expedirán los oportunos certificados de asistencia, con especificación de horas lectivas.

La formación se realizará preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de formación obligatoria, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

### **Artículo 72. Plan de formación.**

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las necesidades de formación del Hospital.

Este plan se formula anualmente desde una política de formación que pretende la adquisición de las competencias necesarias para intervenir en los diferentes procesos asistenciales o no.

Este plan se ajustará al presupuesto previsto para formación

La Dirección del Hospital será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación, para ello contará con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos.

La planificación anual de la Formación tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

1. Necesidades ocupacionales o ligadas al puesto de trabajo que se hayan puesto de manifiesto en los estudios de necesidades, encuestas de satisfacción de pacientes,

y cualquier otra metodología que ponga de manifiesto las carencias en su desarrollo profesional.

2. La adecuación de los conocimientos, habilidades y actitudes de personas trabajadoras a los Mapas de competencias profesionales, contribuyendo al desarrollo de su carrera profesional.

3. Las necesidades formativas para la Acreditación de personas trabajadoras y la Carrera Profesional según la ACSA, o cualquier otra entidad acreditativa.

4. Las propuestas para la adopción de programas o para el desarrollo de actividades y actuaciones de formación continuada de carácter prioritario y común para el conjunto de las personas trabajadoras.

La Dirección del Hospital será responsable de promover, organizar, coordinar, y supervisar todas las actividades de formación.

Para ello podrá contar con los mecanismos de participación del Comité de Empresa que en esta materia estén legalmente establecidos. A su vez, se encargará de solicitar, ante los órganos competentes, la acreditación de las actividades formativas que reúnan los requisitos para ello.

Así mismo la Dirección entregará al Comité de Empresa el Plan de Formación a inicios de cada ejercicio.

#### **Artículo 73. Comisión de Formación.**

Estará compuesta por un máximo de dos representantes de la Dirección y dos de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

La Comisión de Formación conocerá del desarrollo y control del Plan de Formación y en la misma se harán las propuestas oportunas. Tiene como objetivos:

- Participar en la detección de necesidades formativas.
- Conocer la propuesta de plan de formación
- Ser informada cuatrimestralmente de las actividades de formación realizadas.
- Participar en la difusión y promoción del plan de formación anual.
- Participar en el establecimiento de criterios para la selección del alumnado.
- Participar en todo momento en el seguimiento y evaluación del plan de formación anual.
- Ser informada de las solicitudes de permisos individuales de formación realizadas en la empresa, así como de las resoluciones adoptadas por la Dirección respecto de las mismas.

#### **Artículo 74. Permisos Individuales de Formación (PIF).**

Se entiende por permiso individual de formación aquel por el que la empresa autoriza a una persona trabajadora la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal.

Asimismo, de conformidad con el artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, se podrán utilizar estos permisos individuales de formación para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y

cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales, de acuerdo con lo previsto en este capítulo.

La empresa pondrá a disposición de las personas trabajadoras que lo requieran el modelo de solicitud de autorización del permiso individual de formación. La comisión de formación concretará anualmente las bases a seguir para la asignación de horas a los solicitantes.

## **Capítulo XI. Acción Sindical y Representación Colectiva**

### **Artículo 75. Derecho sindical.**

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto en materia de participación y acción sindical.

Las horas de crédito horario sindical retribuidas podrán ser acumuladas entre los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o en Delegadas y Delegados Sindicales, la remuneración que se garantizará durante el período de acumulación será la retribución media devengada en el semestre anterior al inicio de la Dispensa Sindical por acumulación de crédito horario sindical.

## **Capítulo XII. Premios, faltas y sanciones**

### **Artículo 76. Responsabilidad del personal.**

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección Gerencia del Hospital, no sólo de la función o funciones que tengan encomendadas, sino de su conducta y observancia en los preceptos y obligaciones establecidas en este Convenio y en la legislación vigente, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que, en su caso, hubiere lugar.

### **Artículo 77. Faltas.**

Se consideran faltas las acciones y omisiones, cometidas por el personal, que impliquen realización de hechos delictivos, carencia de las debidas condiciones de moralidad y honradez, incumplimiento de los principios de disciplina, rendimiento normal en el trabajo o imprudencia y negligencia en el cumplimiento del servicio.

### **Artículo 78. Clasificación de las faltas.**

Las faltas, con arreglo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, se clasifican en leves, graves y muy graves.

**Artículo 79. Faltas leves.**

Con carácter enunciativo, se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo hasta tres en un mes.
2. La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione el trabajador durante el servicio.
3. No cursar en tiempo oportuno las bajas correspondientes por enfermedad o accidente laboral, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. La dilatación, de forma consciente y deliberada, de los 20 minutos de descanso.
5. La inobservancia intrascendente de normas u obligaciones reglamentarias.
6. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio, siempre que no sea manifestada de palabra, en cuyo caso, constituirá una falta grave, según la actitud o términos empleados en la contestación.
7. La imprudencia en el trabajo respecto a las más elementales normas de higiene y seguridad en el trabajo, así como descuidos negligentes en la conservación del instrumental.
8. Faltar al trabajo un día durante el periodo de un mes sin causa justificada.
9. Salir de las instalaciones del hospital o del área quirúrgica del hospital con el uniforme puesto, siempre que no medie autorización expresa de la persona con rango superior jerárquico.

**Artículo 80. Faltas graves.**

Tendrán, igualmente con mero carácter enunciativo, la consideración de faltas graves las siguientes:

1. La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves.
2. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
3. El abandono del servicio sin previo aviso y causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia se derivasen perjuicios para el Hospital, sus usuarios, o para los demás trabajadores, esta falta puede llegar a ser considerada como muy grave.
4. Ausencia al trabajo sin causa justificada dos días durante el período de un mes.
5. Pronunciar blasfemias en actos de servicios, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
6. La simulación de enfermedad o accidente.
7. Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.
8. La embriaguez, el consumo de drogas, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
9. La alteración o permuta de puestos de trabajo o turnos, sin la debida autorización de la Dirección.
10. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear instrumental o material del Centro para uso propio.
12. El dormir durante las horas de trabajo, siempre que no cause un daño irreparable, en cuyo caso será falta muy grave.

13. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
14. La desobediencia a las normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
15. Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de Seguridad e Higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares indicados por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

### **Artículo 81. Faltas muy graves.**

Se considerarán como faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o 20 faltas en un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en el instrumental, aparataje, instalaciones, edificios, enseres o documentos del Centro.
4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Hospital, o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
5. El abandono del trabajo a su fin, cuando no haya acudido el relevo, y de esta actuación se desprenda un perjuicio grave.
6. Los malos tratamientos de palabra u obra a los compañeros o superiores, así como a los usuarios o sus familiares.
7. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza. Siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la anterior.
9. El abuso de autoridad por parte de los Jefes y Superiores. La persona que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección del Hospital. Se entiende por abuso de autoridad, además de lo establecido en los reglamentos jurídicos, la extralimitación en las funciones específicas de cada cargo, con evidente desviación de manera violenta o inadecuada al normal trato que rige toda relación de convivencia.

### **Artículo 82. Sanciones.**

Cuando el personal incurra en alguna falta, antes de proceder a imponer la sanción se comunicará al Comité de Empresa y se solicitará informe previo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves, suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.
2. Por faltas graves, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
3. Por faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, pudiéndose llegar hasta el despido disciplinario.

### **Artículo 83. Prescripción de las faltas.**

La facultad del Hospital para sancionar caducará para las faltas leves a los cinco días, las faltas graves a los quince días, y las muy graves al mes días a partir de que fuera

conocido el hecho o pudiera conocerse de forma fehaciente por la Dirección: y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 84. Cumplimiento de las faltas.**

Las sanciones que se impongan por faltas leves se cumplirán cuando lo señale la Dirección del Centro, pero siempre dentro del plazo de los veinte días hábiles siguientes a su imposición.

Las sanciones por faltas graves y muy graves, excepto la de despido, se empezarán a cumplir dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha de su firmeza, entendiéndose firmes cuando hayan transcurridos veinte días hábiles desde la fecha de notificación del acuerdo sin que el sancionado lo haya impugnado ante la Jurisdicción Laboral.

La sanción de las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven.

**Artículo 85. Cancelación de las faltas.**

Las sanciones se cancelarán, salvo a efectos de reincidencia, por el simple transcurso del tiempo, al siguiente tiempo:

- a) Las leves, a los tres meses de su imposición.
- b) Las graves, a los nueve meses de su imposición.
- c) Las muy graves, a los dieciocho meses de su imposición.

**Artículo 86. Premios.**

El Hospital puede establecer premios en razón de la actividad sobresaliente del personal, cuando de forma individual o colectiva demuestren condiciones especiales de iniciativa, cualificación y actualización profesional, responsabilidad, disponibilidad, etc. en el cumplimiento de sus deberes, contribución a los objetivos del Hospital, humanización e identificación asistencial con el ideario de la Orden Hospitalaria que define y caracteriza al Centro.

Estos premios serán concedidos discrecionalmente por la Dirección Gerencia.

**Capítulo XIII. Disposiciones varias**

**Artículo 87. La comisión paritaria.**

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo, en los términos recogidos en el presente artículo

**87.1 Constitución de la Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 6 componentes, perteneciendo tres componentes a la representación empresarial, y otros tres al comité de empresa en la misma proporción a su representatividad en la Comisión negociadora constituida.

Las personas integrantes de esta Comisión podrán ser sustituidas por cada una de las partes a las que representan, teniendo que ser notificada por escrito cada sustitución al resto de integrantes de la Comisión.

### **87.2 Funcionamiento Comisión Paritaria.**

- a) La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una Presidencia y una Secretaría.
- b) La convocatoria habrá de hacerse por escrito con al menos 3 días hábiles de antelación e incluyendo imprescindiblemente el orden del día.
- c) El voto de las personas que componen la comisión paritaria será proporcional a la representatividad de los firmantes del convenio colectivo.
- d) Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.
- e) Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes en función de su representatividad.
- f) Todos los trámites conciliatorios no podrán rebasar en su conjunto el plazo de 10 días hábiles contados a partir de la fecha en que a la Comisión le sea sometido cada asunto. En caso de discrepancias y como paso previo a la jurisdicción social competente ambas partes se someterán al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) y lo previsto en la normativa aplicable.
- g) Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- h) El lugar de la reunión será el propio Hospital San Juan de Dios de Sevilla y la comparecencia obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

### **Disposición final.**

**Primera.** En lo no dispuesto en este Convenio Colectivo, se atenderá al Estatuto de los Trabajadores, Ordenanzas Laborales y demás legislación vigente.

## **ANEXO I.** CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL.

<b>Grupo A. Titulado/as Universitarios/as y/o de Grado</b>
Facultativo/a Especialista en Área
FEA Farmacia Hospitalaria
Facultativo/a
Titulado/a Superior
Psicólogo/a
Psicólogo/a AT
Enfermero/a
Podólogo/a
Fisioterapeuta
Fisioterapeuta AT
Logopeda
Logopeda AT
Terapeuta Ocupacional
Terapeuta Ocupacional AT
Pedagogo/a
Pedagogo/a AT
Trabajador/a Social
Titulado/a Medio

Dietista / Nutricionista
<b>Grupo B. Técnicos/as Grado Superior.</b>
Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico
Técnico/a Espec. Laboratorio
Técnico/a Espec. Administrativo
Técnico/a Especialista
<b>Grupo C. Técnicos/as Grado Medio.</b>
TCAE
Técnico/a de Farmacia
Técnico/a Medio Administrativo/a
Técnico/a Grado Medio
Oficial de Servicios Generales
<b>Grupo D. Personal Enseñanza Básica</b>
Auxiliar de Servicios Generales
Conserje
Personal de Limpieza
Celador/a

**Tabla Salarial Año: 2022**

 % subida: **4,0%**

Grupo	Categoría	Salario Base	Comp. Categoría	Plus Transporte	Comp. Homologación	Salario Mensual	Salario Anual
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.086,33 €	1.851,73 €	84,46 €	- €	3.022,52 €	44.999,96 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.086,33 €	877,93 €	84,46 €	- €	2.048,72 €	30.392,96 €
A	Facultativo/a	1.086,33 €	617,62 €	84,46 €	- €	1.788,41 €	26.488,31 €
A	Titulado/a Superior	1.086,33 €	526,82 €	84,46 €	- €	1.697,61 €	25.126,31 €
A	Psicologo/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Psicologo/a AT	1.086,33 €	501,18 €	84,46 €	- €	1.671,97 €	24.741,71 €
A	Enfermero/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Podologo/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Fisioterapeuta	1.086,33 €	404,53 €	84,46 €	- €	1.575,32 €	23.291,96 €
A	Fisioterapeuta AT	1.086,33 €	404,53 €	84,46 €	- €	1.575,32 €	23.291,96 €
A	Logopeda	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Logopeda AT	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Pedagogo/a	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Pedagogo/a AT	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Trabajador/a Social	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Titulado/a Medio	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
A	Dietista / Nutricionista	1.086,33 €	368,15 €	84,46 €	- €	1.538,94 €	22.746,26 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
B	Técnico/a Espec. Administrativo	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
B	Técnico/a Especialista	976,70 €	229,18 €	84,46 €	- €	1.290,34 €	19.017,26 €
C	TCAE	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Técnico/a de Farmacia	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Técnico/a Grado Medio	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
C	Oficial de Servicios Generales	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	925,57 €	90,26 €	84,46 €	- €	1.100,29 €	16.166,51 €
D	Conserje	925,57 €	151,85 €	84,46 €	- €	1.161,88 €	17.090,36 €
D	Personal de Limpieza	925,57 €	90,26 €	84,46 €	- €	1.100,29 €	16.166,51 €
D	Celador/a	925,57 €	90,26 €	84,46 €	- €	1.100,29 €	16.166,51 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	2,48 €	2,27 €	2,11 €	2,08 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,31 €	2,05 €	2,05 €	1,47 €
Festivos Especiales (hora)	- €	- €	- €	- €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A	Grupo C
Complemento Especialidad	70,58 €	66,88 €

<b>Guardia Médica Presencial (hora)</b>	20,00 €
<b>Guardia Médica Localizada (hora)</b>	12,00 €

Otros Pluses / Ayudas	Importe
Comp. Personal Experiencia	57,14 €
Ed. Infantil (no gratuita)	61,22 €
Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	130,59 €
Ed. Secundaria	146,88 €
Bachillerato / Form. Profesional	163,24 €
Universidad	179,57 €
Nupcialidad < 2 años	81,62 €
Nupcialidad > 2 años	163,24 €
Ayuda de Natalidad	40,83 €
Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	40,83 €

**Tabla Salarial Año: 2023**

 % subida: **2,0%**

Grupo	Categoría	Salario Base	Comp. Categoría	Plus Transporte	Comp. Homologación	Salario Mensual	Salario Anual
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.108,06 €	1.888,77 €	86,15 €	- €	3.082,98 €	45.900,10 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.108,06 €	895,48 €	86,15 €	- €	2.089,69 €	31.000,75 €
A	Facultativo/a	1.108,06 €	629,98 €	86,15 €	- €	1.824,19 €	27.018,25 €
A	Titulado/a Superior	1.108,06 €	537,36 €	86,15 €	- €	1.731,57 €	25.628,95 €
A	Psicologo/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Psicologo/a AT	1.108,06 €	511,20 €	86,15 €	- €	1.705,41 €	25.236,55 €
A	Enfermero/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Podologo/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Fisioterapeuta	1.108,06 €	412,62 €	86,15 €	- €	1.606,83 €	23.757,85 €
A	Fisioterapeuta AT	1.108,06 €	412,62 €	86,15 €	35,29 €	1.642,12 €	24.287,25 €
A	Logopeda	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Logopeda AT	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	72,40 €	1.642,12 €	24.287,20 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	72,40 €	1.642,12 €	24.287,20 €
A	Pedagogo/a	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Pedagogo/a AT	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	72,40 €	1.642,12 €	24.287,20 €
A	Trabajador/a Social	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Titulado/a Medio	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
A	Dietista / Nutricionista	1.108,06 €	375,51 €	86,15 €	- €	1.569,72 €	23.201,20 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
B	Técnico/a Espec. Administrativo	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
B	Técnico/a Especialista	996,23 €	233,77 €	86,15 €	- €	1.316,15 €	19.397,65 €
C	TCAE	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Técnico/a de Farmacia	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Técnico/a Grado Medio	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
C	Oficial de Servicios Generales	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	944,08 €	92,07 €	86,15 €	- €	1.122,30 €	16.489,90 €
D	Conserje	944,08 €	154,89 €	86,15 €	- €	1.185,12 €	17.432,20 €
D	Personal de Limpieza	944,08 €	92,07 €	86,15 €	- €	1.122,30 €	16.489,90 €
D	Celador/a	944,08 €	92,07 €	86,15 €	- €	1.122,30 €	16.489,90 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	2,85 €	2,50 €	2,29 €	2,21 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,47 €	2,15 €	2,15 €	1,54 €
Festivos Especiales (hora)	12,93 €	10,73 €	9,58 €	9,00 €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A	Grupo C
Complemento Especialidad	71,99 €	68,22 €

<b>Guardia Médica Presencial (hora)</b>	20,40 €
<b>Guardia Médica Localizada (hora)</b>	12,24 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
Mes * 15	Comp. Personal Experiencia	58,28 €
Mes	Ed. Infantil (no gratuita)	62,44 €
Curso	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	133,20 €
Curso	Ed. Secundaria	149,82 €
Curso	Bachillerato / Form. Profesional	166,50 €
Curso	Universidad	183,16 €
	Nupcialidad < 2 años	83,25 €
	Nupcialidad > 2 años	166,50 €
	Ayuda de Natalidad	41,65 €
Mes	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	41,65 €

**Tabla Salarial Año: 2024**

 % subida: **3,0%**

Grupo	Categoría	Salario Base	Comp. Categoría	Plus Transporte	Comp. Homologación	Salario Mensual	Salario Anual
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.141,30 €	1.945,43 €	88,73 €	- €	3.175,46 €	47.276,98 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.141,30 €	922,35 €	88,73 €	- €	2.152,38 €	31.930,78 €
A	Facultativo/a	1.141,30 €	648,88 €	88,73 €	- €	1.878,91 €	27.828,73 €
A	Titulado/a Superior	1.141,30 €	553,48 €	88,73 €	- €	1.783,51 €	26.397,73 €
A	Psicologo/a	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Psicologo/a AT	1.141,30 €	526,54 €	88,73 €	- €	1.756,57 €	25.993,63 €
A	Enfermero/a	1.141,30 €	479,20 €	88,73 €	- €	1.709,23 €	25.283,46 €
A	Podologo/a	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Fisioterapeuta	1.141,30 €	425,00 €	88,73 €	- €	1.655,03 €	24.470,53 €
A	Fisioterapeuta AT	1.141,30 €	425,00 €	88,73 €	70,24 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Logopeda	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Logopeda AT	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	108,46 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	108,46 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Pedagogo/a	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Pedagogo/a AT	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	108,46 €	1.725,27 €	25.524,13 €
A	Trabajador/a Social	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Titulado/a Medio	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
A	Dietista / Nutricionista	1.141,30 €	386,78 €	88,73 €	- €	1.616,81 €	23.897,23 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
B	Técnico/a Espec. Administrativo	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
B	Técnico/a Especialista	1.026,12 €	240,78 €	88,73 €	- €	1.355,63 €	19.979,53 €
C	TCAE	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Técnico/a de Farmacia	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Técnico/a Grado Medio	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
C	Oficial de Servicios Generales	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	972,40 €	94,83 €	88,73 €	- €	1.155,96 €	16.984,48 €
D	Conserje	972,40 €	159,53 €	88,73 €	- €	1.220,66 €	17.954,98 €
D	Personal de Limpieza	972,40 €	94,83 €	88,73 €	- €	1.155,96 €	16.984,48 €
D	Celador/a	972,40 €	94,83 €	88,73 €	- €	1.155,96 €	16.984,48 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	3,21 €	2,74 €	2,47 €	2,35 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,63 €	2,25 €	2,25 €	1,61 €
Festivos Especiales (hora)	13,32 €	11,05 €	9,87 €	9,27 €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A	Grupo C
Complemento Especialidad	74,15 €	70,27 €

<b>Guardia Médica Presencial (hora)</b>	21,01 €
<b>Guardia Médica Localizada (hora)</b>	12,61 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
Mes * 15	Comp. Personal Experiencia	60,03 €
Mes	Ed. Infantil (no gratuita)	64,31 €
Curso	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	137,20 €
Curso	Ed. Secundaria	154,31 €
Curso	Bachillerato / Form. Profesional	171,50 €
Curso	Universidad	188,65 €
	Nupcialidad < 2 años	85,75 €
	Nupcialidad > 2 años	171,50 €
	Ayuda de Natalidad	42,90 €
Mes	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	42,90 €

**Tabla Salarial Año: 2025**

 % subida: **3,0%**

Grupo	Categoría	Salario Base	Comp. Categoría	Plus Transporte	Comp. Homologación	Salario Mensual	Salario Anual
A	Facultativo/a Especialista en Area	1.175,54 €	2.003,79 €	91,39 €	- €	3.270,72 €	48.695,29 €
A	FEA Farmacia Hospitalaria	1.175,54 €	950,02 €	91,39 €	- €	2.216,95 €	32.888,70 €
A	Facultativo/a	1.175,54 €	668,34 €	91,39 €	- €	1.935,27 €	28.663,44 €
A	Titulado/a Superior	1.175,54 €	570,08 €	91,39 €	- €	1.837,02 €	27.189,66 €
A	Psicologo/a	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Psicologo/a AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,29 €
A	Enfermero/a	1.175,54 €	493,57 €	91,39 €	- €	1.760,50 €	26.041,96 €
A	Podologo/a	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Fisioterapeuta	1.175,54 €	437,75 €	91,39 €	- €	1.704,68 €	25.204,65 €
A	Fisioterapeuta AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,35 €
A	Logopeda	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Logopeda AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,40 €
A	Terapeuta Ocupacional	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Terapeuta Ocupacional AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,40 €
A	Pedagogo/a	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Pedagogo/a AT	1.175,54 €	542,33 €	91,39 €	- €	1.809,26 €	26.773,40 €
A	Trabajador/a Social	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Titulado/a Medio	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
A	Dietista / Nutricionista	1.175,54 €	398,38 €	91,39 €	- €	1.665,31 €	24.614,15 €
B	Técnico/a Espec. Radiodiagnóstico	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
B	Técnico/a Espec. Laboratorio	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
B	Técnico/a Espec. Administrativo	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
B	Técnico/a Especialista	1.056,90 €	248,00 €	91,39 €	- €	1.396,30 €	20.578,92 €
C	TCAE	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Técnico/a de Farmacia	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Técnico/a Medio Administrativo/a	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Técnico/a Grado Medio	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
C	Oficial de Servicios Generales	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
D	Auxiliar de Servicios Generales	1.001,57 €	97,67 €	91,39 €	- €	1.190,64 €	17.494,01 €
D	Conserje	1.001,57 €	164,32 €	91,39 €	- €	1.257,28 €	18.493,63 €
D	Personal de Limpieza	1.001,57 €	97,67 €	91,39 €	- €	1.190,64 €	17.494,01 €
D	Celador/a	1.001,57 €	97,67 €	91,39 €	- €	1.190,64 €	17.494,01 €

Complementos variables	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D
Nocturnidad (hora)	3,57 €	2,97 €	2,65 €	2,49 €
Domingos y Festivos Ordinarios (hora)	3,79 €	2,34 €	1,68 €	1,68 €
Festivos Especiales (hora)	13,72 €	11,38 €	10,16 €	9,55 €

Complemento Puesto de Trabajo	Grupo A	Grupo C
Complemento Especialidad	76,37 €	72,38 €

<b>Guardia Médica Presencial (hora)</b>	21,64 €
<b>Guardia Médica Localizada (hora)</b>	12,99 €

	Otros Pluses / Ayudas	Importe
Mes * 15	Comp. Personal Experiencia	61,83 €
Mes	Ed. Infantil (no gratuita)	66,24 €
Curso	Ed. Primaria y Ed. Infantil Gratuita	141,32 €
Curso	Ed. Secundaria	158,94 €
Curso	Bachillerato / Form. Profesional	176,65 €
Curso	Universidad	194,31 €
	Nupcialidad < 2 años	88,32 €
	Nupcialidad > 2 años	176,65 €
	Ayuda de Natalidad	44,19 €
Mes	Ayuda Hijo/a Discapacidad/ familiar	44,19 €