

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución de 9 de septiembre de 2022, de la Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y la publicación del Texto del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada/Sanidad Privada de la Provincia de Zamora (Código de Convenio 49100025012013/ Localizador DP32MO61).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Hospitalización y Asistencia Privada/Sanidad Privada de la Provincia de Zamora, con Código de Convenio 49100025012013, suscrito con fecha 19 de julio de 2022, de una parte por la Confederación Zamorana de Organizaciones Empresariales (CEOE-CEPYME ZAMORA), y de otra, por las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo y Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 2.3 del Decreto 1/2022, de 19 de abril de Reestructuración de Consejerías, del Presidente de la Junta de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zamora.

En Zamora, 9 de septiembre de 2022.-La Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora, María L. Villar Rodríguez.

R-202202526



**CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA
DE LA PROVINCIA DE ZAMORA***Partes contratantes*

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios, CEOE-CEPYME Zamora, y de los trabajadores, representados por las Centrales Sindicales más representativas del Sector CCOO y UGT.

**CAPÍTULO 1
ÁMBITO***Artículo 1.- Ámbito funcional.*

Se consideran Empresas todos los establecimientos sanitarios de Hospitalización y Asistencia, Consulta y Laboratorio de Análisis Clínicos, pruebas diagnósticas, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta, ya sean personas físicas o jurídicas, tanto oficiales como privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo las de la Iglesias, Congregaciones Religiosas y Fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las instituciones Sanitarias públicas.

Artículo 2.- Ámbito territorial.

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

Artículo 3.- Ámbito personal.

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

Artículo 4.- Ámbito temporal.

La vigencia del Convenio Colectivo será de cinco años, entrando en vigor de manera general a partir del 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 de diciembre de 2026, independientemente de su fecha de publicación.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

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

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

Artículo 6.- Compensación y Absorción.

Todas las mejoras que se fijen en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones salariales que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

R-202202526



Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

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

Son funciones de la Comisión:

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

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

La Comisión paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Durante la vigencia del presente convenio, la Comisión Paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones: Por la parte empresarial: CEOE-CEPYME Zamora. Por la parte social: Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Se señala como domicilio a efectos de registro la sede social de cualquiera de las tres partes contratantes del convenio

Artículo 9.- Cláusula de Descuelgue o Inaplicación del Convenio.

Se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

CAPÍTULO 2 ORGANIZACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 10.- Jornada.

La jornada máxima anual pactada para los años 2022, 2023 y 2024 del conve-

R-202202526



nio será de 1.786 horas anuales, reduciéndose hasta 1778 horas anuales en 2025 y 1770 horas anuales en 2026.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral anual, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 11.- *Permisos Retribuidos.*

1.-Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y cuando concurren las causas expresadas a continuación, tendrán derecho a permiso retribuido por la duración que se indica para cada uno de ellos:

- Quince días naturales ininterrumpidos por contraer matrimonio.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- Tres días por el por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Este permiso se podrá disfrutar en los diez días siguientes al hecho causante, siempre y cuando en estos días se mantenga la circunstancia que dio lugar al permiso.
- 10 horas anuales para acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica de hijos menores de edad en caso, de discapacidad psíquica, física o sensorial en grado igual o superior al 33%.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica de hijos mayores de 18 años en caso, de discapacidad psíquica, física o sensorial en grado igual o superior al 65%.
- En caso de que ambos progenitores prestaran servicios para la misma empresa y generen este derecho sólo podrá disfrutar del mismo uno de ellos.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las Parejas de Hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro Administrativo de Parejas de Hecho.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecido legal o convencionalmente.

2.- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45. 1. d) del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro

R-202202526



progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o 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 menor cumpla los 23 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

R-202202526



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

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

Artículo 12.- Suspensión del contrato de trabajo:

1.- En el supuesto de 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 seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas de las cuales serán obligatorias 6 semanas, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo 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 neonato 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 nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos 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. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. 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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras semanas obli-



gatorias inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.- *En los supuestos de adopción y de acogimiento.*

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión de acuerdo con el artículo 45.1,d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis 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 diez 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 periodos 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 diez 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 términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho, en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo. Cuando los dos adoptantes guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetiva, debidamente motivadas por escrito.

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 uno de los progenitores. 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.

Artículo 13.- *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio, disfrutará obligatoriamente de 30

R-202202526



días naturales de vacaciones retribuidas al año. Quince días serán a elección de trabajador y otros quince serán a elección de la empresa.

Las vacaciones no podrán iniciarse en un día de descanso o no laborable del trabajador, entendiéndose que en ese caso las vacaciones se iniciarán al día siguiente. En caso de que por motivos organizativos, el inicio de alguna de las quincenas vacacionales no respete lo indicado anteriormente, la empresa compensará posteriormente al trabajador con el día de descanso correspondiente.

En caso de que cualquier empresa cerrara un mes al año éste se computará como mes de vacaciones.

En caso de que las vacaciones anuales estuviesen programadas de antemano por pacto colectivo, y el trabajador no las pudiese disfrutar por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural con el período de suspensión el contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminada el año natural a que correspondan.

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

La retribución de las vacaciones anuales será la retribución ordinaria de sus percepciones habituales.

Artículo 14.- *Excedencias.*

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en situación de excedencia voluntaria conservará únicamente un derecho preferente de incorporación.

El personal que solicite su paso a situación de excedencia voluntaria o forzosa deberá comunicarlo a la empresa con un mes de antelación, estando obligada la empresa a resolver dentro de los veinte días siguientes a recibir dicha solicitud.

3.- Excedencia por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

R-202202526



La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de este tipo de excedencias conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO 3 CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 15.- *Grupos profesionales.*

1.- Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo	
I	Licenciados/Médicos
II	Diplomados/D.U.E./Fisioterapeuta
III	F.P. Grado Superior/Oficial Administrativo.
IV	F.P. Grado Medio/ Auxiliar de Enfermería/ Aux. Administrativo
V	No cualificados/Limpiador/a

A efectos retributivos, las distintas categorías profesionales se agruparán en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO I: Licenciaturas y asimilados	
DIRECCIÓN SUPERIOR	
Dirección Técnica	Dirección General
Dirección Asistencial	Dirección de Administración
Dirección de RR.HH.	
JEFATURAS/COORDINACIÓN	
Jefatura de Servicio	Jefatura de Personal
Jefatura de Unidad	Jefatura de Administración
Jefatura de Área	Jefatura de Servicios Generales
PROYECTOS/MATERIAL	
Especialista (Geriatría Cirugía, Psiquiatría, Ginecología, Farmacia. H. Anestesia, etc.)	
Mantenimiento	
Seguridad y Prevención.	

R-202202526



TITULADOS SUPERIORES

Medicina	Derecho-Ingeniería
Guardia-interno	Arquitectura-Economía
Psicología, Farmacia.	Radiofísico

GRUPO II: Diplomaturas y asimilados
TITULADOS MEDIOS

ATS/DUE	Educación
Trabajo Social	Matrona
Terapia Ocupacional	Ingeniería Técnica
Logopedia Relaciones Laborales	
Fisioterapia RR.HH.	
Administración	

GRUPO III: Técnicos y asimilados
TÉCNICOS DE CICLO FORMATIVO DE GRADO SUPERIOR

Análisis	Administración
Documentación	Gobernantes/as
Laboratorio	Jefatura de cocina
Rayos	Prevención e información
Anatomía Patológica	Oficiales/as
Animación Sociocultural	Conductor de instalaciones
Radioterapia	

GRUPO IV: Auxiliares y asimilados
TÉCNICOS DE CICLO FORMATIVO DE GRADO MEDIO

Auxiliar de enfermería/ TCAE	Auxiliar Administrativo.
Puericultura	Auxiliar Oficios
	Telefonista-Recepcionista

GRUPO V: Subalternos y asimilados
SUBALTERNOS

Celador/a	Costura
Auxiliar Conducción	Pinche
Conserjería	Limpieza
Plancha	Ayudante de Oficios varios
Lavandería	Vigilancia

CAPÍTULO 4 EL EMPLEO

Artículo 16.- Contratos de trabajo.

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

Artículo 17.- Período de Prueba.

Se concertarán por escrito los siguientes períodos de prueba:

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

Artículo 18.- Estabilidad en el empleo.

Las plantillas de las empresas afectadas por el presente convenio, estarán

R-202202526



como mínimo compuestos por un 50% de trabajadores con contrato indefinido, todo ello mientras la actividad de las mismas sea la habitual para los centros de trabajo, pudiendo en caso de actividades extras no habituales contratar plantilla temporal a esos efectos.

CAPÍTULO 5 ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 19.- *Salario Base.*

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

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

El salario base pactado para 2022, se establece para el Grupo V en 1005,00 euros y para el Grupo IV en 1030,00 euros. Para el resto de los grupos se aplica un incremento salarial de un 2% sobre el salario base de 2021.

El incremento salarial para 2023 será del 2% sobre las tablas salariales de 2022; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023.

El incremento salarial para 2024 será del 2% sobre las tablas salariales de 2023; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2024.

El incremento salarial para 2025 será del 2% sobre las tablas salariales de 2024; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

El incremento salarial para 2026 será del 2,50% sobre las tablas salariales de 2025; tendrá efectos desde el 1 de enero de 2026.

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

Artículo 20.- *Pluses.*

Plus de nocturnidad: Se considera trabajo nocturno, aquel que se preste dentro del horario comprendido entre las 22,00 horas y las 8,00 horas. Para el año 2022 la cantidad se establece en 8,56 euros por noche.

Para el año 2023 la cantidad se establece en 8,73 euros por noche.

Para el año 2024 la cantidad se establece en 8,90 euros por noche.

Para el año 2025 la cantidad se establece en 9,08 euros por noche.

Para el año 2026 la cantidad se establece en 9,31 euros por noche.

En jornadas inferiores a la establecida anteriormente, procederá el abono de este plus de manera proporcional. Este complemento se percibirá igualmente en la retribución de las vacaciones.

Plus de festividad: Se considera trabajo festivo, aquel que se preste en días festivos y domingos tendrá una compensación económica. Para el año 2022 la cantidad queda establecida en 12,68 euros por festivo.

Para el año 2023 la cantidad queda establecida en 12,93 euros por festivo.

R-202202526



Para el año 2024 la cantidad queda establecida en 13,19 euros por festivo.
Para el año 2025 la cantidad queda establecida en 13,45 euros por festivo.
Para el año 2026 la cantidad queda establecida en 13,79 euros por festivo.

Plus de festivos de especial significación: Se considerarán festivos de especial significación los siguientes: Noche Buena turno de noche, Navidad turnos de mañana y tarde, Noche Vieja turno de noche, Año Nuevo turnos de mañana y tarde y los tres turnos del 1 de mayo. Para el año 2022 se establece en la cantidad de 25,37 euros por festivo especial.

Para el año 2023 se establece en la cantidad de 25,80 euros por festivo especial.
Para el año 2024 se establece en la cantidad de 26,40 euros por festivo especial.
Para el año 2025 se establece en la cantidad de 26,92 euros por festivo especial.
Para el año 2026 se establece en la cantidad de 27,59 euros por festivo especial.

Artículo 21.- Pagas extraordinarias: Las personas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias: Una de verano y otra en navidad. Abonándose cada una de ellas con 30 días de Salario Base. Las empresas podrán prorratear las mencionadas pagas extraordinarias de forma mensual.

Artículo 22.- Condiciones más beneficiosas: Garantía "Ad personam": Para el personal que a la fecha de publicación del Convenio I de Sanidad Privada de Zamora y después de establecidas las tablas salariales del mencionado convenio, estuviera prestando servicio con unas condiciones salariales más beneficiosas que las pactadas en aquel, éstas le debieron ser respetadas e incluidos en este concepto, el cual es de carácter no absorbible y no revisable ni revalorizable de forma que permanecerá inalterable en el recibo de salarios de los trabajadores hasta la finalización de su relación laboral con la empresa.

Artículo 23.- Recibo de salarios: Se entregará recibo de salarios justificativos del pago de los mismos. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y bases de cálculo. Dichos abonos se efectuarán dentro de los cinco primeros días de cada mes.

CAPÍTULO 6 DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 24.- Incapacidad Temporal.

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

1.- En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente no laboral o en caso de intervención quirúrgica u hospitalización, a partir del 61 día hasta el día 120.

2.- En incapacidad temporal por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, durante el tiempo que dure tal situación.

Artículo 25.- Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen al desarrollo de

R-202202526



la protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los y las trabajadores a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todas las actividades de las empresas.

a) La vigilancia de la salud, acorde a las funciones que en cada categoría se realizan, diferenciando las pruebas que serían objeto de realizar en función de los riesgos específicos de sus respectivos puestos de trabajo, de la actividad permanente de observación de estado de salud de las personas trabajadoras, será realizado por el Servicio de Prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá una relación con el trabajo realizado. Los resultados de la Vigilancia de la Salud serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la Aptitud Laboral de cada trabajador o trabajadora.

b) Protección de la maternidad:

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

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos, llevándose a cabo el cambio de puesto o función de conformidad con dicha relación.

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

- Lo dispuesto en los anteriores apartados de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Delegados o delegadas de prevención:

Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral, en el ámbito de la empresa, y de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

R-202202526



El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y las delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La formación de los delegados y delegadas de prevención, que forma parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de Salud Laboral, sobre los riesgos de su empresa y sector.

Artículo 26.- Prendas de trabajo.

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

Las empresas están obligadas a facilitar uniformidad siempre que se compruebe que los uniformes anteriores no están adecuados para su uso. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como serán responsables de su cuidado.

CAPÍTULO 7 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 27.- Principios de ordenación.

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

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

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

R-202202526

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

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

Artículo 28.- De la graduación de las faltas.

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

Se consideran faltas leves:

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

Se consideran faltas graves:

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

Se consideran faltas muy graves:

- 1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos cinco veces durante un periodo de 30 días.

- 2.- La inasistencia al trabajo de tres días consecutivos sin la debida autorización o causa justificada en treinta días naturales.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
- 4.- La suplantación de un trabajador alterando los registros de entrada, presencia o salida en el puesto de trabajo.
- 5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante su jornada laboral en cualquier otro lugar.
- 6.- Apropiarse de objetos, documentos o material, de los usuarios o usuarias del Centro, de éstos o de los trabajadores y trabajadoras, o la obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios o usuarias del Centro.
- 7.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
- 8.- La negligencia grave en el desempeño de las funciones o tareas laborales, derivadas de la titulación profesional o del puesto de trabajo.
- 9.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave, para el subordinado. Abuso de autoridad.
- 10.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los superiores o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras o personas subordinadas y usuarias de los centros o servicios que sean prestados. Las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las represalias contra personas que hayan denunciado tales conductas.
- 11.- Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- 12.- El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemática, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral.
- 13.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 14.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral siempre que repercuta negativamente en el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo.
- 15.- Falta notoria de respeto o consideración al público.
- 16.- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

R-202202526



- 17.- Desatención e incumplimiento de los servicios mínimos y medidas adoptadas en supuestos de huelga y excepción.
- 18.- La Reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 180 días naturales siguientes de haberse producido la primera o su sanción.
- 19.- No atender al público con la corrección y diligencia debidas de forma reiterada.
- 20.- La discriminación por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, religión, edad, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- 21.- Cualquier otro incumplimiento contractual de carácter muy grave.

Artículo 29.- De las Sanciones.

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

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

Artículo 30.- De la tramitación.

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

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

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

Artículo 31.- De la prescripción.

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

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

CAPÍTULO VII DERECHOS SINDICALES

Artículo 32.- Derechos de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal gozarán de

R-202202526



las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

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

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

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

Los delegados y delegadas, de Personal y miembros del Comité de Empresa percibirán sus retribuciones desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas sindicales. El importe será el que corresponda al promedio de lo que haya percibido su categoría, servicio o unidad durante el mes anterior

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En el texto de este convenio colectivo, en general se ha utilizado el masculino en singular o plural como genérico para englobar a las personas trabajadoras, tanto mujeres y hombres, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura en exceso compleja.

DISPOSICIÓN FINAL

Promoción convenios de empresa.-En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

R-202202526



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2022

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.059,49	28.832,86
II	1.272,37	17.813,18
III	1.228,67	17.201,38
IV	1.030	14.420
V	1.005	14.070

Plus de nocturnidad (10 horas): 8,56 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 6,92 €

Plus de festividad: 12,68 €

Plus de festivos de especial significación: 25,37 €

TABLAS SALARIALES 2023

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.100,68	29.409,52
II	1.297,82	18.169,48
III	1.253,24	17.545,36
IV	1.050,60	14.708,40
V	1.025,10	14.351,40

Plus de nocturnidad (10 horas): 8,73 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,06 €

Plus de festividad: 12,93 €

Plus de festivos de especial significación: 25,88 €

TABLAS SALARIALES 2024

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.142,69	29.997,66
II	1.323,78	18.532,92
III	1.278,30	17.896,20
IV	1.071,61	15.002,54
V	1.045,60	14.638,4

Plus de nocturnidad (10 horas): 8,90 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,20 €

Plus de festividad: 13,19 €

Plus de festivos de especial significación: 26,40 €

R-202202526



TABLAS SALARIALES 2025

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.185,54	30.597,56
II	1.356,38	18.989,32
III	1.303,86	18.254,04
IV	1.093,04	15.302,56
V	1.066,51	14.931,14

Plus de nocturnidad (10 horas): 9,08 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,35 €

Plus de festividad: 13,45 €

Plus de festivos de especial significación: 26,92 €

TABLAS SALARIALES 2026

Grupo	Salario base mes	Salario base año (incluye 2 pagas extras)
I	2.240,18	31.362,52
II	1.390,29	19.464,06
III	1.336,46	18.710,44
IV	1.120,37	15.685,18
V	1.092,15	15.290,10

Plus de nocturnidad (10 horas): 9,31 €

Plus de nocturnidad (8 horas): 7,53 €

Plus de festividad: 13,79 €

Plus de festivos de especial significación: 27,59 €

R-202202526



ANEXO II PLANES DE IGUALDAD

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

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

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

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

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Comisión paritaria de igualdad.

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

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

La comisión paritaria de igualdad estará integrada por 6 miembros, tres por la representación empresarial y tres por la representación sindical firmante del presente convenio.

R-202202526



Disposición final.- Atrasos: Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio se abonarán, en su caso, dentro del mes siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

R-202202526

