

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

**3503 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0171/2022; denominado Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U.; código de convenio n.º 30103832012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 04/04/2022 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 22 de junio de 2022.—El Director General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.S. el Director General de Economía Social y Trabajo Autónomo (Orden de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía, de 22 de abril de 2022; BORM n.º 96 de 27 de abril de 2022), Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

## ÍNDICE

- Capítulo I.- Ámbito de aplicación
  - Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial
  - Artículo 2.- Ámbito Temporal
- Capítulo II.- Eficacia, Vinculación y Denuncia
  - Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia
  - Artículo 4.- Vinculación a la totalidad
  - Artículo 5.- Denuncia y prórroga
  - Artículo 6.- Preeminencia
  - Artículo 7.- Compensación y absorción
  - Artículo 8.- Comisión Paritaria
  - Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales
- Capítulo III.- Contratación y ceses
  - Artículo 10.- Contratación
  - Artículo 11.- Período de prueba.
  - Artículo 12.-Cese voluntario
  - Artículo 13.-Liquidación por cese
- Capítulo IV.- Clasificación Profesional
  - Artículo 14.- Competencia organizativa
  - Artículo 15.- Clasificación Profesional. Criterios generales
  - Artículo 16.- Grupos Profesionales
  - Artículo 17.- Promoción profesional
- Capítulo V.- Jornada, vacaciones, licencias y excedencias
  - Artículo 18.- Jornada
  - Artículo 19.- Festivos
  - Artículo 20.- Descansos y cambios de turno
  - Artículo 21.-Horas extraordinarias
  - Artículo 22.- Vacaciones
  - Artículo 23.- Licencias, permisos y excedencias
  - Artículo 24.- Conciliación de la vida familiar y laboral
  - Artículo 25.- Excedencias
  - Artículo 26.- Permisos no retribuidos
- Capítulo VI.- Retribución y Compensaciones
  - Artículo 27.- Incrementos salariales
  - Artículo 28.- Salario base
  - Artículo 29.- Pagas extraordinarias
  - Artículo 30.- Plus de Especialidad
  - Artículo 31.- Trabajo nocturno
  - Artículo. 32.- Plus de locomoción
- Capítulo VII.- Beneficios Sociales
  - Artículo 33.- Complemento Económico por Incapacidad Temporal
  - Artículo 34.- Jubilación obligatoria

Artículo 35. Ayuda Escolar  
Artículo 36. Indemnizaciones por Muerte o Invalidez  
Artículo 37.- Ayuda por Fallecimiento  
Artículo 38.- Uniformidad  
Capítulo VIII.- Régimen Disciplinario  
Artículo 39.- Faltas  
Artículo 40.- Sanciones  
Capítulo IX.- Seguridad y Salud  
Artículo 41.- Seguridad y Salud  
Capítulo X.- Derechos Sindicales  
Artículo 42.- Derechos Sindicales  
Artículo 43.- Garantías Sindicales  
Capítulo XI.- Igualdad entre Hombres y Mujeres  
Artículo 44.- Principio de igualdad por razón de género  
DISPOSICIONES TRANSITORIAS:  
Disposición Transitoria Primera.- Jornadas especiales  
Disposición final: Garantía salarial.

### **Preámbulo**

El Comité de Empresa de Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U., con la presencia de C.C.O.O y U.S.O. y el asesoramiento de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de C.C.O.O y U.S.O. y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de la Empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por la Clínica, que consiste en actividad sociosanitaria y geriátrica, no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus pacientes, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

### **Capítulo I.- Ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa Clínica Belén Grupo HLA, S.L.U., en adelante la Empresa, y sus trabajadores y trabajadoras.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.

c) Los profesionales por cuenta propia que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.

d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.

e) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

f) Las relaciones reguladas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo abiertos por la Empresa en la provincia de Murcia.

#### **Artículo 2.- Ámbito temporal**

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo en aquellas materias en las que se establezca otra previsión diferente.

### **Capítulo II.- Eficacia, vinculación y denuncia**

#### **Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia**

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria de las personas trabajadoras de la misma.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente.

Las partes acuerdan someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión Paritaria del mismo. Ante la discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someten a lo previsto en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (III ASECMUR), como forma de resolver las discrepancias al respecto. De persistir el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, que resolverá lo que proceda conforme establece el artículo 82 del estatuto de los Trabajadores.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR), así como los procedimientos establecidos para la Comisión Paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio.

#### **Artículo 4.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia, procediendo a abrir un proceso de negociación sobre la materia o materias que se hayan visto afectadas por las distintas resoluciones administrativas o judiciales. Dicho proceso de negociación se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir del carácter firme de las mismas.

#### **Artículo 5.- Denuncia y prórroga**

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 30 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

Denunciado el convenio, este se mantendrá en vigor por ultraactividad, aunque, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (III ASECMUR), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Los representantes de las personas trabajadoras y la Empresa podrán adaptar o modificar el convenio colectivo, cuando las condiciones fijadas en el convenio colectivo deban ser revisadas antes de que este termine su vigencia.

#### **Artículo 6.- Preeminencia**

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha, respetando como derecho adquirido y condición más beneficiosa las condiciones que a título personal ostenten las personas trabajadoras y que en conjunto y cómputo anual sean más beneficiosos que las condiciones que resultan de aplicación a tenor del presente convenio colectivo.

Las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

#### **Artículo 7.- Compensación y absorción**

El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, presentes y futuras, sean o no de naturaleza salarial, logradas por el personal o establecidas en virtud de imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa, y las estipuladas en el presente Convenio Colectivo, con la única excepción de los complementos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del convenio por su carácter consolidable o por cualquier otro motivo.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Como consecuencia de la desaparición del complemento por antigüedad y paga de beneficios, las personas trabajadoras que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo alguna cantidad por los mencionados complementos, ya sea en las pagas mensuales, ya como paga extraordinaria, ya en las pagas extraordinarias, lo consolidarán, pasando a percibirlo en los mismos importes, bajo la denominación de complemento personal de garantía.

Así, el complemento personal de garantía se integrará por:

- El antiguo complemento de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras que hubieran devengado cantidades por aplicación del antiguo complemento por antigüedad de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, percibirán el importe anual que tuvieran consolidado por dicho concepto más la parte proporcional del trienio en curso de adquisición, tanto de forma mensual como junto con las pagas extraordinarias, prorrateado en las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias e integrado en el complemento personal de garantía.

- Los trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio hubieran generado derecho a la antigua paga de beneficios, cobrarán cada año el importe completo de dicha paga de forma prorrateada en las nóminas de las doce pagas ordinarias del año, de forma que no quepa duda que el año en que se abona es así mismo el año de generación.

Las cantidades que corresponda percibir por dicho concepto se abonarán dentro del complemento personal de garantía.

El complemento personal de garantía no será compensable ni absorbible, y tampoco será objeto de revalorización.

#### **Artículo 8.- Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo además de las que le correspondan legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación del Convenio Colectivo en el BORM, y estará integrada por un máximo de ocho miembros, tres de los cuales serán designados por los firmantes de cada una de las partes. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso deberán formar parte de la representación de los trabajadores de la Empresa.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso en que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, cuando éstos últimos así lo decidan.

La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual con carácter ordinario, y tendrá los siguientes cometidos:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia de su cumplimiento.

b) Conocer, preceptiva y previamente a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas (excepto aquellos casos en los que las acciones a interponer tengan fijado un plazo de prescripción o caducidad inferior a treinta días) que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa correspondiente, transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.

c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediará previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio

e) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial. En lo no previsto en este texto, se establece que:

1. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace. En todo caso, su contenido será el necesario para poder examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones que la integran.

3. De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que se notificarán por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la Empresa para su conocimiento.

#### **Artículo 9.- Adhesión al acuerdo extrajudicial de conflictos laborales.**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, de 27 de enero de 2021 (III ASECMUR).

### **Capítulo III.- Contratación y ceses**

#### **Artículo 10.- Contratación**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los términos autorizados por la ley y, en su caso, con las especialidades que se regulen en el convenio colectivo sectorial.

#### **Artículo 11.- Período de prueba**

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la empresa y las personas trabajadoras estarán obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para personal directivo (grupo I) y para el personal con titulación universitaria superior y media (Niveles I y II, de los Grupos II y III).
- Tres meses para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV)
- Un mes para el resto del personal.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración, siempre con respeto a los períodos máximos de prueba establecidos con anterioridad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### **Artículo 12.- Cese voluntario**

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «enterado». En caso de titulados/as superiores o titulados medios o personal perteneciente al grupo de directivos/as el preaviso será de un mes como mínimo. El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo, si el importe la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

#### **Artículo 13.- Liquidación por cese**

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación Profesional**

#### **Artículo 14.- Competencia organizativa**

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, compete a la Empresa, que la ejercerá a través de sus organismos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

#### **Artículo 15.- Clasificación profesional. Criterios generales.**

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

#### **Artículo 16.- Grupos profesionales.**

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

##### 1.- Grupo I: Personal Directivo.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan. Ocupan puestos de trabajo que integran funciones claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a, sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que por reunir las características descritas en el presente Grupo pasen a formar parte de él.

##### 2.- Grupo II: Personal Sanitario.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención asistencial de la salud, incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar, para las cuales se exige solamente cualificación profesional.

Dentro del Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a -cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética de Grado Superior.

Nivel II: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, fisioterapeutas, nutrición y dietética de Grado Medio.

Nivel III: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.

Nivel IV: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Técnico en cuidados de auxiliar de enfermería, Auxiliar de Enfermería, Celador/a.

### 3.- Grupo III: Personal Técnico o Administrativo.

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención a la salud del enfermo, pero que tienen un marcado carácter técnico o administrativo.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.

Nivel II: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as.

Nivel III: Integran este nivel el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Administración (Contable y Administrativos/as) y personal informático. Los/as oficiales/as que existieran actualmente en la Empresa quedan asimilados a este nivel.

Nivel IV: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

### 4.- Grupo IV: Personal de Servicios Generales.

Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización, tales como servicios de cafetería o restauración, lavandería, limpieza, mantenimiento, conducción, conserjería, etc.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

Nivel I: Integran este nivel quienes desempeñen funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gobernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.

Nivel II: Integra al personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a, Auxiliar Oficios.

Nivel III: Integra al personal que no requiere titulación alguna para el desempeño del puesto de trabajo.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y pinche.

### 5.- Transposición y asimilación de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que, por reunir las características descritas en cada Grupo, puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la transposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional ni a ningún otro efecto, por categorías profesionales.

El detalle de la transposición se encuentra en la tabla que se expone a continuación.

GRUPOS Profesionales			
<b>Grupo I</b>	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a.		
<b>Grupo II</b> <b>Personal Sanitario</b>	Niveles	Requisitos para el nivel	Categorías que se trasponen a dichos grupos
	Nivel I	Titulación Superior Universitaria	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo, analista y farmacéutico, nutrición y dietética.
	Nivel II	Titulación Media Universitaria	Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, fisioterapeutas, nutrición y dietética.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista de anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Técnico/a Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de enfermería, celador o celadora.
<b>Grupo III</b> <b>Técnicos y Administrativos</b>	Nivel I	Titulación Superior Universitaria	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.
	Nivel II	Titulación Media Universitaria	Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático. Asimilación de oficiales a este nivel.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo y recepcionista.
<b>Grupo IV</b> <b>Servicios Generales</b>	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Governanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y Pinche.

### Artículo 17.- Promoción profesional.

Dentro de la facultad organizativa de la Empresa se incluye la amortización de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos y las promociones, actuando la Empresa con arreglo a los criterios que ésta en cada caso considere conveniente de acuerdo con lo legalmente establecido.

En todo caso la Empresa ofrecerá los puestos vacantes básicos de la plantilla (que no conlleven funciones de confianza, dirección o supervisión, que siempre serán de libre designación) que se produzcan y no sean amortizados al personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, antes de ofrecerlo a personal externo.

La Empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogidos en la oferta que presente a la plantilla, y el personal de la Empresa, descrito en el párrafo anterior, que reúna dichos requisitos podrá presentarse a la cobertura del puesto teniendo preferencia para la adjudicación del puesto frente al personal externo.

Asimismo, la Empresa establecerá los criterios para determinar la preferencia de la asignación del puesto en caso de que opten al mismo varios candidatos/as internos/as pudiendo entre otros considerarse como criterios la formación, antigüedad, etc. Dichos criterios serán objeto de análisis en una comisión integrada por el mismo número de representantes de la empresa que de la representación de los trabajadores. Si no hubiera acuerdo en la comisión en cuanto a los criterios, tendrá capacidad de decisión la Empresa.

El Comité de Empresa podrá tomar las acciones que considere pertinentes y recabar la información que considere necesaria en virtud de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual derecho de opción y preferencia tendrá el personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, cuando aun no existiendo promoción, se produzca una vacante en otro turno o servicio que le pueda interesar. El personal interesado presentará su solicitud a La Empresa y ésta resolverá la petición que se produzca de forma razonada.

Cuando se genere una vacante por cualquiera de los motivos habituales según la legislación vigente (excedencia, baja voluntaria o despido), la empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses para ofertar dicha plaza vacante a los trabajadores que formen parte de la plantilla que estén interesados en la misma y que cumplan con los requisitos recogidos en este artículo.

Se establecerá un período de prueba para el trabajador o trabajadora que ocupe el puesto vacante cuya duración será la mitad del tiempo del período de prueba que se establecería para personal externo en atención a la titulación requerida. Es decir, se establecen los siguientes períodos de prueba para las vacantes cubiertas por personal de plantilla:

- Tres meses para personal directivo (grupo I) y para los titulados universitarios superiores y medios (Niveles I y II, de los Grupos II y III).
- Un mes y quince días para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV).
- Quince días para el resto del personal.

Si la persona seleccionada no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto será ofertado a contratación externa.

Cuando surja una necesidad de contratación o cobertura de una vacante correspondiente a un puesto de trabajo a tiempo completo, tendrán preferencia para su cobertura las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial en la empresa que ostenten el mismo grupo y nivel que el del puesto vacante, y cuyo perfil, titulación y cualificación se ajuste al puesto. En este caso el trabajador pasará a estar contratado a tiempo completo, mantendrá todos sus derechos y no dará lugar un periodo de prueba.

## **Capítulo V.- Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**

### **Artículo 18.- Jornada.**

1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.785 horas anuales de trabajo efectivo, con efectos de 1 de enero de 2022. La jornada se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la Empresa aconsejan, pudiendo la Empresa distribuir hasta el 30% de forma irregular a lo largo del año.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los siguientes requisitos:

- La Empresa deberá comunicar a la plantilla, un mes antes del inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular, cuando se conozcan con anterioridad y puedan por ello ser programados. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios.

- El Comité de Empresa tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.

- La jornada ordinaria diaria se ajustará a las previsiones legales y a las disposiciones del artículo 21 del presente convenio.

- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.785 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.

- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal, en los términos que se establecen en la legislación general y con las especialidades que se prevén en el artículo 21 del presente convenio.

- En caso de que fuera necesario alterar la distribución de la jornada irregular inicialmente establecida por la Empresa, para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, se estará a lo que dispone el artículo 20 del presente convenio colectivo. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.

- Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante seis o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de veinte minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

#### **Artículo 19.- Festivos.**

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de los catorce días festivos que contenga el Calendario Oficial Laboral, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas que estén establecidas en la legislación vigente.

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de plus por festivo trabajado por categorías:

<u>Grupo profesional</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe/festivo</u>
Grupo II	II	45 €
Grupo II	III	25 €
Grupo II	IV	20 €
Grupo III	III y IV	20 €
Grupo IV	II y III	20 €

Los citados importes se refieren a día de trabajo en festivo efectivamente realizado. Para las personas con contrato a tiempo parcial, la cantidad se devengará de manera proporcional.

Se consideran festivos de especial significación, abonándose en el doble de la cuantía de un festivo ordinario, los relacionados a continuación:

24 de diciembre: turno de noche.

25 de diciembre: turnos de mañana, tarde y noche.

31 de diciembre: turno de noche.

1 de enero: turnos de mañana, tarde y noche.

5 de enero: turno de noche.

6 de enero: turnos de mañana, tarde y noche.

Asimismo, el personal con al menos seis meses de antigüedad en la empresa podrá disfrutar de un día (un turno de trabajo) de descanso retribuido recuperable, a excepción de los días 24, 25, y 31 de diciembre, y los días 1, 5 y 6 de enero que no podrán ser solicitados.

Las fechas del disfrute de los festivos se determinarán atendiendo a las necesidades organizativas, productivas y de actividad del servicio y la solicitud del trabajador o trabajadora, conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa. Será necesario el preaviso del día de disfrute como mínimo de 15 días de antelación recibiendo contestación en un plazo de 7 días y no pudiéndose disfrutar el mismo día en cada área o sub-área del Centro, por un número de trabajadores/as que suponga un porcentaje superior al veinte por ciento del personal del mismo.

#### **Artículo 20.- Descansos y cambios de turno.**

1.- Todo el personal afectado por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrá derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal con arreglo a las previsiones legales y a lo establecido en el presente convenio.

2.- Para el personal que preste servicios en régimen de turnos, se podrán producir variaciones en los turnos programados con arreglo a lo que se establece en los párrafos siguientes, entrando en vigor a partir de la fecha de la firma del convenio, con carácter inmediato, y sin necesidad de esperar a su registro y publicación, las previsiones que se regulan en los párrafos siguientes.

2.1. Cuando por necesidades de la empresa, no previstas inicialmente, sea necesario el cambio de turno de alguna persona trabajadora, debido a circunstancias sobrevenidas, como bajas o ausencias imprevistas, o cualquier otra que haga imprescindible el cambio de turno para la adecuada cobertura de las necesidades organizativas o asistenciales, el responsable del área requerirá su realización a la persona trabajadora que entienda necesario, siempre bajo criterios de equidad.

2.2. Cuando sea posible, el cambio de turno se comunicará con cinco días de antelación, y cuando obedezca a alguna situación excepcional y/o imprevista, se comunicará lo antes posible, informando en todo caso a la representación de los trabajadores.

2.3 Cuando sea necesario, el cambio de turno podrá suponer un doblaje, en cuyo caso no regirá la limitación de la jornada máxima diaria que establece el presente convenio, aunque la empresa deberá conceder al trabajador afectado un tiempo de descanso equivalente. En el caso de los trabajadores nocturnos, no podrán superarse las ocho horas de trabajo efectivo de promedio en un periodo de referencia de 4 semanas.

2.4 Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la aplicación de este artículo no tendrán la consideración de horas extraordinarias a ningún efecto, salvo que en su conjunto y cómputo anual se supere la jornada máxima prevista en el presente convenio.

2.5 El tiempo de trabajo derivado del cambio de turno se entenderá realizado con cargo al porcentaje de jornada irregular pactado, y no tendrán consideración de horas extraordinarias salvo que debido a su realización se supere el tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el presente convenio colectivo.

2.6 En los supuestos regulados en el presente apartado, serán de aplicación las previsiones del artículo 19 del RD 1561/1995, para el caso de cambio de turno, pudiendo reducirse el descanso entre jornadas podrá reducirse hasta un mínimo de 7 horas y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 ET en periodos de hasta 4 semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana, compensando este tiempo mediante descanso equivalente, preferentemente, en los días posteriores al cambio.

3.- Los cambios de turno también podrán efectuarse por solicitud de las personas trabajadoras, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Deberá presentarse ante el responsable de Área, solicitud normalizada escrita de los trabajadores implicados en el cambio, en la que conste la conformidad expresa de ambos al cambio que se proponga.

- Tal solicitud deberá presentarse con antelación suficiente a la fecha en la que deba tener efectos el cambio solicitado, que permita comprobaciones y autorizaciones necesarias por parte del responsable, y en todo caso con un mínimo de cinco días.

3.1 Cuando como consecuencia del acuerdo entre los trabajadores implicados el cambio de turno suponga la realización de un doblaje, no regirá la limitación de la jornada máxima diaria que establece el presente convenio, aunque deberá arbitrarse entre los trabajadores implicados el modo en que se producirá el descanso compensatorio necesario para cumplir con las previsiones legales y convencionales, sin que ello pueda en ningún caso suponer una carga o coste adicional para la empresa, que deberá autorizarlo. En el caso de los trabajadores nocturnos, no podrán superarse las ocho horas de trabajo efectivo de promedio en un periodo de referencia de 4 semanas.

3.2 Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la aplicación de este artículo no tendrán la consideración de horas extraordinarias a ningún efecto, ni podrá disminuir el porcentaje de jornada irregular pactado en el convenio.

3.3 En los supuestos regulados en el presente apartado, serán de aplicación las previsiones del artículo 19 del RD 1561/1995, para el caso de cambio de turno, pudiendo reducirse el descanso entre jornadas podrá reducirse hasta un mínimo de 7 horas y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 ET en periodos de hasta 4 semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana. La compensación este tiempo mediante descanso equivalente, preferentemente, en los días posteriores al cambio deberá arbitrarse entre los trabajadores implicados, sin que ello pueda en ningún caso suponer una carga o coste adicional para la empresa, que deberá autorizarlo.

**Artículo 21.-Horas extraordinarias.**

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria y que supere las 1785 horas al año de trabajo efectivo.

La Empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras y validada por el departamento de RRHH del Hospital.

La compensación de estas horas se efectuará preferentemente con tiempos equivalentes de descanso, salvo que la Entidad y el trabajador o la trabajadora acuerden, con carácter previo a su realización, compensarlas con pago en metálico.

Se fijan los siguientes importes para las horas extras:

- Personal del Grupo II, Nivel II: 16 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel III y IV: 10 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo III, Nivel III y IV: 10 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo IV, Nivel II y III: 10 Euros por hora extraordinaria.

En el caso de que las horas extras sean compensadas con descansos, éste se realizará en los tres meses siguientes a su realización, salvo que otra cosa se pacte entre la empresa y la persona interesada, y no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

**Artículo 22.- Vacaciones.**

1- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, y que serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador o trabajadora, por todos los conceptos ordinarios, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas. Sin perjuicio de otros conceptos, las Guardias realizadas en ningún caso se considerarán concepto ordinario y/o jornada normal.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia, el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de cese en la empresa sin haberlas disfrutado, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año. Por necesidades organizativas o de la actividad la Empresa podrá alterar el período de disfrute y/o su disfrute con carácter consecutivo.

2.- Por acuerdo de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán, antes del día 1.º de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base en el período disfrutado el año anterior.

3.- El personal que ingrese en la Empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado. Su disfrute, si ingresa con posterioridad al cierre del calendario de vacaciones y sólo para ese año, será fijado de mutuo acuerdo con la Empresa al tiempo de su ingreso en la misma, sin que su disfrute se pueda posponer más allá de 31 de diciembre del año de ingreso.

4.- El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal, parto, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y paternidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 23.- Licencias, permisos y excedencias.**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de parejas de hecho en el Registro Público.

b) Cuatro días de trabajo efectivo consecutivos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho inscritas en Registro Público. La causa que dé lugar al permiso deberá presentarse en los 5 días hábiles siguientes a su disfrute. Este plazo podrá ampliarse hasta 7 días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que diste más de 100 km de la localidad al efecto.

c) Dos días de trabajo efectivo consecutivos por el nacimiento de nieto y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad parejas de hecho inscritas en Registro Público. La causa que dé lugar al permiso deberá presentarse en los 5 días hábiles siguientes a su disfrute. Este plazo podrá ampliarse hasta 7 días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que diste más de 100 km de la localidad al efecto.

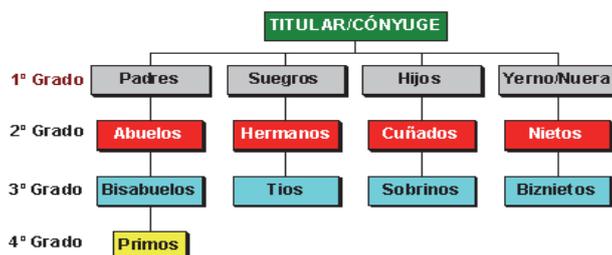
d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

#### **GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**



El trabajador/a que tuviera un hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave, tendrá derecho a una reducción retribuida de la jornada laboral según lo estipulado en el RD 1148/2011.

h) Un día de libre disposición, retribuido y no recuperable que no podrá ser disfrutado de manera consecutiva a las vacaciones, ni solicitado en los meses vacacionales a tenor de este convenio, ni en los periodos de fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes, Semana Santa y fiestas de primavera, ni acumuladas al disfrute de festivos especiales o puentes, siempre salvo pacto en contrario.

#### **Artículo 24.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

1.- El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos que se establezcan en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- 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.

Asimismo, 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 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 seis semanas 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 seis semanas 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, y por escrito, 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.

3.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos previo acuerdo con la empresa, o en los términos que puedan fijarse en el plan de igualdad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

5. 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. 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, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de su duración, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso de larga duración y requiera de su cuidado directo, continuo y permanente, en los términos legalmente establecidos.

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo 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.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, 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 cuidado del lactante o la reducción de jornada.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho 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, en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el plan de igualdad.

7.- El derecho a la adaptación de jornada previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores se regulará en el plan de igualdad de la Empresa.

8.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. 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 periodo de excedencia, su inicio dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando previamente.

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

#### **Artículo 25.- Excedencias.**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria, además de la excedencia por cuidado de familiares a que se refiere el artículo 24 del presente convenio colectivo.

1.- La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellas personas trabajadoras, que hayan sido designadas o elegidas para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reincorporación será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- La excedencia voluntaria, que tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de cuatro meses ni mayor de cinco años. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona que desee situarse en excedencia voluntaria deberá solicitarlo con al menos un mes de antelación a la fecha en que quiera comenzar a disfrutarla. Asimismo, la reincorporación deberá solicitarse con un mínimo de un mes de antelación, entendiéndose que el incumplimiento de este plazo determinará la pérdida definitiva del derecho de reincorporación, con los mismos efectos que una baja voluntaria.

#### **Artículo 26.- Permisos no retribuidos.**

El personal con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar un solo permiso sin sueldo de un mes sin retribuir por año. Este permiso sin sueldo se solicitará fuera de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, salvo pacto entre la empresa y el trabajador/a que lo solicita. Queda expresamente prohibida la solicitud del permiso para la realización de actividades retribuidas de carácter sanitarias, sociosanitarias o en residencias geriátricas.

Al margen de lo anterior, en los supuestos de enfermedad de hijos menores de edad o mayores dependientes, los empleados del hospital que acrediten mediante certificado o informe médico la realidad de la enfermedad y la necesidad de los cuidados paternos, podrán disfrutar de dos permisos de hasta como máximo siete días anuales cada uno de ellos. Este permiso podrá ser denegado si en el momento de la solicitud hay un 10% de los empleados pertenecientes al grupo profesional del trabajador solicitante disfrutando de dicho permiso. Este periodo de permiso no computará como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

Este permiso no retribuido se podrá también conceder, en idénticas condiciones a las recogidas en el párrafo anterior, en el supuesto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad en situación de enfermedad terminal.

Durante el tiempo que duren estos permisos no retribuidos, el contrato del/la trabajador/a quedará suspendido causando baja en Seguridad Social y sin derecho a retribución por ningún concepto.

## **Capítulo VI.- Retribución y compensaciones**

### **Artículo 27.- Incrementos salariales.**

Las subidas salariales pactadas en el presente convenio son:

- Con efectos del 1 de abril de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, 1,5%, sobre salario base y plus de especialidad.
- Con efectos 1 de enero de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022, el incremento será del 4%, sobre salario base y plus de especialidad.
- Con efectos 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023, el incremento será equivalente al que experimente el IPC conjunto nacional del año anterior, sin que en ningún caso la subida pueda ser inferior al 2,5% ni superior al 3,5%, siempre sobre salario base y plus de especialidad.
- Para el caso de que, por no mediar denuncia, o alcanzarse acuerdo expreso de prórroga de vigencia, ésta se amplíase al año 2024, las tablas experimentarán un incremento idéntico al expresado para el año 2023.

Los atrasos que como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados se genere, se abonará a todo aquel personal que se encuentre en activo en el momento de publicación del presente convenio colectivo.

### **Artículo 28.- Salario base**

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del Grupo.

Las cuantías mínimas correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo.

Si la jornada realizada fuese inferior a cualquiera de las pactadas, tanto el salario base como el resto de las retribuciones que correspondan al trabajador o trabajadora, se reducirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

### **Artículo 29.- Pagas extraordinarias**

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en diciembre. El importe de cada paga será equivalente a una mensualidad del salario base.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo año, correspondiendo la primera de ellas al primer semestre y la segunda a los seis meses restantes y deberán de hacerse efectivas antes de los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

### **Artículo 30.- Plus de especialidad**

En función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: rehabilitación, geriatría y gerontología.

La cuantía de dicho complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación del trabajador o trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se recibirá al plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador o trabajadora desempeñe la plaza o puesto calificado en las secciones o departamentos relacionadas en el párrafo primero del presente artículo, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador o trabajadora que lo venga desempeñando y percibiendo sea destinado a un puesto de trabajo no calificado como de especialidad. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación sea continuada, a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades referidas con un horario igual o superior a la media jornada.

### **Artículo 31.- Trabajo nocturno**

Reconociéndose que es facultad privativa de la Empresa la organización de la práctica del trabajo y de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

El trabajo realizado dentro de dicho horario se abonará en relación a la tabla que se expone a continuación:

<u>Grupo profesional</u>	<u>Nivel</u>	<u>Importe por noche</u>
Grupo II	II	16,50 €
Grupo II	III	13,50 €
Grupo II	IV	13,50 €
Grupo III	III y IV	13,50 €
Grupo IV	II y III	10,50 €

Si el tiempo dedicado al trabajo nocturno fuera inferior a 4 horas el plus de nocturnidad se abonará exclusivamente en proporción a las horas trabajadas.

Dado el carácter funcional de este complemento salarial, éste solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desempeñe efectivamente el trabajo en las circunstancias que generan su abono. Su percepción no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar servicios en dichas condiciones.

### **Artículo. 32.- Plus de locomoción.**

Se establece un Plus de locomoción o transporte con el objeto de compensar económicamente al personal por los costes de desplazamiento que se produzcan cada día de trabajo efectivo de su domicilio al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. El importe de este plus será de 840 euros al año, su importe se ha calculado descontando la falta de prestación de servicios en los 30 días de vacaciones, no obstante, por facilitar la gestión, se abonará en 12 mensualidades.

En consecuencia, con lo expuesto, en estos supuestos se efectuará el correspondiente descuento de la parte del plus de locomoción que corresponda a los días en que el trabajador o trabajadora no preste servicios efectivos; tampoco cuando preste sus servicios en un centro de trabajo distinto al centro de trabajo al que esté asignado, produciéndose un desplazamiento, al que aplicarán las correspondientes compensaciones.

## **Capítulo VII.- Beneficios sociales**

### **Artículo 33.- Complemento económico por incapacidad temporal**

Todo trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá a cargo de la Empresa, las siguientes cantidades:

Situación	Período	Prestación complementaria de la empresa
IT por contingencias comunes	Días uno a tres, ambos inclusive.	La empresa no efectuará complemento alguno
IT por contingencias comunes	Del día cuarto al día decimosexto, ambos inclusive.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 80% de la base reguladora de la prestación.
IT por contingencias comunes	Del decimoséptimo día y hasta que transcurran 18 meses a contar desde la baja.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.
IT por contingencias profesionales	Del primer día y hasta que transcurran 18 meses a contar desde la baja.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

#### **Artículo 34.- Jubilación obligatoria.**

La empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de las personas trabajadoras por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que la persona afectada cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Como medida de fomento de empleo coherente con la decisión de jubilación obligatoria, la empresa deberá proceder a la conversión en indefinido de un contrato temporal, la conversión en tiempo completo de algún contrato a tiempo parcial, o bien a una contratación indefinida de nuevo ingreso.

#### **Artículo 35. Ayuda Escolar**

Los trabajadores y trabajadoras, afectados por este convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 75 euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

#### **Artículo 36. Indemnizaciones por Muerte o Invalidez**

Las empresas suscribirán obligatoriamente, una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de 15.000 euros, para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo, deberá suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que dé cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras de su plantilla.

#### **Artículo 37.- Ayuda por Fallecimiento**

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que pertenezca, con carácter fijo, a las plantillas de cualquier empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

#### **Artículo 38.- Uniformidad**

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

### **Capítulo VIII.- Régimen disciplinario**

#### **Artículo 39.- Faltas**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este convenio

colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un período de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un período de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquélla no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

m) La embriaguez y/o toxicomanía, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerara falta grave.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un período de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un período de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

h) Fumar en el centro de trabajo

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un período de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un período de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un período de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

l) La simulación de fichaje o cualquier otra irregularidad en el registro diario de la jornada que tenga por efecto falsear los datos de la jornada efectivamente realizada.

#### **Artículo 40.- Sanciones**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

La concesión de un premio a la persona sancionada, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

### **Capítulo IX.- Seguridad y Salud**

#### **Artículo 41.- Seguridad y Salud.**

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 del Empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. La Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud deberá facilitar a su personal los medios de prevención adecuados para la prestación de sus servicios, incluidos los uniformes, batas, calzado y resto de ropa necesaria para mantener la higiene en el trabajo y evitar contagios.

Asimismo, tienen derecho de participar en la política de su Empresa o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para su propia seguridad y salud.

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetándole derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información

médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Así mismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los períodos de gestación y lactancia, se garantizará, siempre que sea posible, el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo.

El Comité de Seguridad y Salud tiene derecho a ser informado sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto, así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

La Empresa deberá hacer partícipe al Comité de Seguridad y Salud de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.).

Asimismo, el Empresario deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención. La Empresa podrá acordar el establecimiento de servicios de prevención mancomunados, pasando a integrarse en los servicios de prevención mancomunados del Grupo Asisa.

Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que al personal le atribuye la L.P.R.L.

La L.P.R.L. y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del Empresario en materia de seguridad y salud, con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

## **Capítulo X.- Derechos Sindicales**

### **Artículo 42.- Derechos Sindicales**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

### **Artículo 43.- Garantías Sindicales**

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente les reconocen.

En relación con el crédito de horas se acuerda que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales podrán acumular la totalidad o parte del crédito horario sindical a favor de un miembro del Comité de Empresa o/y un Delegado Sindical de acuerdo con lo legalmente establecido.

Para que la acumulación surta efecto deberá ser presentada ante la Dirección de la Empresa haciendo constar los siguientes extremos:

Nombre del cedente y del cesionario.

Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical de cada año deberá de ser decidida y comunicada a la Empresa por escrito por los representantes de los trabajadores antes del inicio del año al que se refiera. Una vez comunicada la acumulación no podrá ser objeto de variación en todo el año, salvo situaciones excepcionales que lo justifiquen.

## **Capítulo XI.- Igualdad entre hombres y mujeres**

### **Artículo 44.- Principio de igualdad por razón de género**

Ambas partes manifiestan su compromiso para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sin que en el desarrollo de las relaciones laborales en la Empresa se admitan discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

En el sentido expuesto, la Empresa tiene elaborado el correspondiente Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, comprometiéndose, con la colaboración de la representación de los trabajadores, a velar por su adecuada ejecución y seguimiento de acuerdo con los términos y condiciones establecidas en el mismo.

Así mismo la Empresa tiene elaborado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

### **Disposiciones transitorias:**

#### **Disposición transitoria primera.- Jornadas especiales**

Durante la vigencia del presente Convenio se respetarán los pactos vigentes a la fecha de su entrada en vigor sobre jornadas especiales que la Empresa hubiera podido haber celebrado con determinados trabajadores y trabajadoras.

#### **Disposición final: Garantía salarial**

El presente convenio colectivo garantiza que en todo momento, el personal incluido en su ámbito de aplicación percibirá, en conjunto y cómputo anual, un retribución que en ningún caso será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada en los términos autorizados por la ley y, en su caso, con las especialidades que se regulen en el convenio colectivo sectorial.

A tal efecto, en la nómina de diciembre de cada año, de ser necesario, se realizará el ajuste correspondiente, abonándose, en concepto de ajuste salarial, la diferencia que pudiera existir entre las cantidades efectivamente percibidas por cada persona trabajadora, en conjunto y cómputo anual, y el SMI vigente en ese momento.

**Anexo I****Al convenio colectivo de Clínica Belén Grupo HLA.****Tabla de aplicación al convenio colectivo a partir de abril de 2021:**

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
	Niveles	Definición	Categorías que se trasponen a dichos grupos	
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo.			1.733,14
Grupo II PERSONAL SANITARIO	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad–, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.442,75
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.062,04
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	966,56
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Técnico/a Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de Enfermería, Celador/a.	924,92
Grupo III TECNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	1.442,75
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico de prevención.	1.062,04
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	966,56
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	924,92
Grupo IV SERVICIOS GENERALES	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gubernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	966,56
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	924,92
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería y Pinche.	924,92

**Tabla de aplicación al convenio colectivo de 2022:**

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
	Niveles	Definición	Categorías que se trasponen a dichos grupos	
Grupo I		Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo.		1.802,47
Grupo II PERSONAL SANITARIO	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.500,46
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.104,52
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	1.005,22
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Técnico/a Auxiliar de Enfermería, Auxiliar de enfermería, Celador/a.	961,92
Grupo III TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	1.500,46
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico de prevención.	1.104,52
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	1005,22
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	961,92
Grupo IV SERVICIOS GENERALES	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gobernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficina	1.005,22
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficinas.	961,92
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería y Pinche.	961,92