

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 19 de julio de 2022, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios (nº Convenio 24000702011982).

Vista el acta de fecha 9 de mayo de 2022 de firma del Convenio Colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios (nº de Convenio 24000702011982) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22 y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León, a 19 de julio de 2022.—La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO EMPRESA — HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1.º.—El presente Convenio Colectivo, es de aplicación al personal que presta sus servicios en la empresa “Hospital San Juan de Dios” con domicilio social en Avda. San Ignacio de Loyola, nº 73, San Andrés del Rabanedo, León. Quedan comprendidas dentro del ámbito del Convenio las personas que ostenten la condición de trabajadores por cuenta de la empresa indicada. Se exceptúan las relaciones enunciadas en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 1º, apartado 3.

Las retribuciones y demás condiciones previstas en el presente Convenio se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria legal, por lo que se aplicarán proporcionalmente al personal a tiempo parcial en función de la jornada efectiva que realicen.

Artículo 2.º.—Vigencia y duración.

El presente Convenio se refiere a la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y trabajadores especificados en su ámbito funcional, desde su fecha de entrada en vigor, al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, hasta 31 de diciembre del 2025, si bien los efectos del mismo que sean favorables para los trabajadores (incluyendo los efectos económicos) se aplicarán desde el día 1 de enero del año 2022, salvo que, respecto de estos efectos favorables, expresamente se establezca otra fecha de entrada en vigor en el articulado del mismo.

Este Convenio deberá publicarse en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN.

Artículo 3.º.—Denuncia.

El presente Convenio no podrá ser objeto de la prórroga anual establecida en el art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo pacto expreso y por escrito entre empresa y trabajadores.

Por tanto, llegado el plazo máximo de duración del presente Convenio, se entenderá automáticamente denunciado, aunque, no obstante lo anterior, cualquiera de las partes podrá denunciarlo, pudiendo efectuar la denuncia cualquiera de los sindicatos firmantes de manera independiente, para lo cual deberá preavisar a la otra parte con al menos un mes de antelación a la fecha de su finalización sobre su propósito de denunciarlo.

La denuncia se formulará por escrito y si ésta procede de los trabajadores, deberán acompañar los puntos básicos de la futura negociación.

Una vez finalizado o denunciado el Convenio, las disposiciones contenidas en el mismo tendrán una vigencia temporal máxima de un año a contar desde la fecha de la denuncia, de conformidad con el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, por lo cual, llegado este plazo sin que se haya acordado un nuevo Convenio Colectivo, el Convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4.º.—Condiciones más beneficiosas. Vinculación a la totalidad.

En las retribuciones económicas que se establecen en este Convenio, se incluyen todas las existentes al momento de su firma, en cómputo anual y cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Si se produjeran aumentos de las referidas retribuciones económicas en virtud de disposición legal, estos aumentos no afectarán a las cantidades señaladas en este Convenio, salvo que las mismas sean superiores, en cómputo anual. En caso contrario, se entenderán comprendidas e incluidas por las aquí establecidas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones. Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, superen lo pactado en este Convenio, todo ello, sin perjuicio de la posibilidad de compensación y absorción establecida en el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las cláusulas contenidas en el presente Convenio se consideran como un todo orgánico e indivisible, por lo que, si la jurisdicción competente anulase alguno de sus pactos, y en particular, si dicha anulación conllevara algún tipo de coste salarial adicional al establecido dentro del Convenio, obligará a las partes a renegociar los términos del mismo.

Artículo 5.º.—Normas supletorias.

Serán normas supletorias las legales de carácter general.

Capítulo II - Otras condiciones de trabajo

Artículo 6.º.—Jornada laboral.

La jornada de trabajo aplicable será:

Para el año 2022 de 1.711 horas de trabajo efectivo en cómputo anual

Para el año 2023 de 1.705 horas de trabajo efectivo en cómputo anual

Para el año 2024 de 1.705 horas de trabajo efectivo en cómputo anual

Para el año 2025 de 1.700 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Se acuerda organizar el trabajo en turnos de mañana, tarde y noche con horarios de 8 h a 15 h, de 15 h a 22 h y de 22 h a 8 h. Turnos de mañana y tarde de 8 h a 15 h y de 15 h a 22 h, jornadas partidas, coincidentes con el horario de mayor actividad laboral, para reforzar actividades determinadas, bien con jornadas completas o a tiempo parcial, así como otras jornadas según necesidades, siendo determinadas éstas a criterio de la empresa.

El sistema de descanso será rotativo de día y medio ininterrumpido semanal efectuado de lunes a domingo, para todo tipo de horario o jornada.

Las jornadas completas continuadas tendrán derecho a descanso de 15 minutos, siendo considerado el mismo como trabajo efectivo.

Artículo 7.º.–Vacaciones.

Con carácter general, el período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles por compensación económica, será de treinta días naturales.

Para el personal que preste sus servicios en horario de trabajo de mañana, tarde y/o turno partido de lunes a viernes el periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán de acuerdo entre empresa y trabajador. Se establece un sistema de vacaciones rotativas del modo siguiente: agosto, septiembre, julio, junio.

La designación de la fecha de disfrute de vacaciones se regirá por un sorteo celebrado entre los trabajadores de cada servicio o unidad, realizado siempre que sea posible, por bloques de cuatro personas, pudiendo efectuar, en el supuesto de no ser bloques completos, rotaciones con otras unidades para completar los mismos. Al producirse cambio de unidad se ocupará la rotación que corresponda el puesto de trabajo que se ocupe en dicha unidad. Se podrán efectuar cambios anuales entre las personas de la misma unidad, siempre que no ocasionen problemas en el normal funcionamiento del hospital.

En el primer trimestre del año, se efectuará el calendario de vacaciones de todo el personal, que se publicará durante diez días, para que se manifiesten las discrepancias, si las hubiere, y posteriormente en prueba de su conformidad se firmará por la Dirección y el Comité de Empresa.

En caso de discrepancia se aplicarán los criterios establecidos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será en función de salario base, complemento de destino, antigüedad consolidada y plus de transporte.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 8.º.–Licencias. Excedencias. –

1.El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y plazos señalados a continuación:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, que se disfrutarán de manera ininterrumpida desde el día del hecho causante o antes de la fecha de la boda, pero siempre que el día de la boda quede incluido dentro de los 15 días de permiso y que exista acuerdo previo entre empresa y trabajador.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, quedando incluidos los supuestos de hospitalización para el parto, si bien en este supuesto no será acumulable a otro tipo de permiso.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de León, el plazo será de cuatro días.

En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, padres, hijos y hermanos, se podrá disponer de hasta tres días en su cómputo global.

Se entenderá por accidente o enfermedad graves únicamente aquellas dolencias que conlleven hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario según los criterios científicos aplicables. Cualquier otro supuesto deberá ser solicitado por el trabajador y justificado en base a documentos o criterios objetivos, tales como edad, condición del paciente, estado físico o riesgo para su vida. En todo caso, las enfermedades graves consecuencia de dolencias crónicas únicamente darán derecho a solicitar un permiso retribuido por este concepto dentro de cada año natural.

El disfrute de este derecho será ininterrumpido, iniciándose a partir del hecho causante. Si el trabajador hubiera trabajado más del 50% de la jornada del día que sucede el hecho causante, el permiso se empezará a computar a partir del primer día laborable siguiente al del hecho causante.

El derecho reconocido en este apartado en relación a fallecimiento, accidente o enfermedad graves se aplicará también a las parejas en relación de convivencia de hecho debidamente registradas.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) 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.

g) El cincuenta por ciento de las horas para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de formación reglada relacionado con su puesto de trabajo. En cualquier caso, la duración de dicho permiso retribuido no podrá ser superior a las 14 horas anuales.

2. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por los motivos y plazos señalados a continuación:

a) Hasta 3 días de duración, en los supuestos de fallecimiento de familiar, accidente o enfermedad graves de su padre, madre, cónyuge e hijos, previo acuerdo entre empresa y trabajador, descontándose el importe correspondiente en la nómina del mes siguiente al disfrute del permiso. La empresa podrá denegar la concesión de este permiso no retribuido por razones motivadas de organización de la actividad laboral.

El disfrute de este permiso se realizará de manera inmediata e ininterrumpida al permiso regulado en el apartado b) de la presente cláusula y será de aplicación también a las parejas en relación de convivencia de hecho debidamente registradas.

Artículo 9.º.-Jubilación.

Será de aplicación para los supuestos de jubilación lo dispuesto en la legislación en vigor en cada momento, durante todo el período de efectividad del presente Convenio, y los acuerdos de jubilación parcial suscritos entre empresa y Comité de Empresa en cuanto no contradigan lo dispuesto en la normativa en vigor.

Capítulo III - Condiciones económicas

Artículo 10.º.-Salarios.

Los salarios pactados en el presente Convenio para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, son los que figuran en la Tablas Salariales Anexas que forman parte integrante de este Convenio sin que sea aplicable ningún tipo de actualización a los mismos durante todo el período de efectividad del presente Convenio.

Artículo 11.º.-Complemento de trabajo nocturno y plus de jornadas especiales.

Se establece un complemento al trabajo nocturno consistente en 14,85 euros para los grupos profesionales I, II y III, de 18,48 euros para el grupo profesional IV y de 19,90 euros para el grupo profesional V.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuera inferior a ocho horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Este plus no afecta al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo.

Para los años 2023, 2024 y 2025, la cuantía del complemento de trabajo nocturno será de 15,85 euros para los grupos profesionales I, II y III, 19,48 euros para el grupo profesional IV y 20,90 euros respectivamente para el grupo profesional V.

Se establece un complemento de cincuenta euros brutos para los trabajadores que presten sus servicios en turno de noche durante Nochebuena y Nochevieja.

Artículo 12.º.-Complemento de trabajo en domingo y festivos.

Los trabajadores que efectúen una jornada laboral en domingo o festivo, percibirán una compensación económica de 12,93 euros por domingo o festivo trabajado.

Se considerará festivo los días 8 de marzo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, si bien, el día 8 de marzo se mantendrá una dotación de personal igual a la de cualquier día no festivo.

Artículo 13.º.-Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte de 50 euros mensuales.

Artículo 14.º.-Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias.

- a) Paga extraordinaria de julio. - Se abonará el día 15 de julio, por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función al tiempo efectivamente trabajado.
- b) Paga extraordinaria de diciembre. - Se abonará el día 22 de diciembre por una cuantía de 30 días de salario y se devengará en función del tiempo efectivamente trabajado.
- c) Paga de marzo. - Será prorrateada mensualmente en cada nómina.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c), se devengarán en razón de los conceptos salario base, complemento de destino y antigüedad consolidada.

Artículo 15.º.-Horas extraordinarias.

Se realizarán las mínimas imprescindibles, tendiendo a la supresión de las habituales y abonándose según el criterio establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.º.-Cláusula de inaplicación salarial.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de

un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IV - Seguridad e higiene

Artículo 17.º.-Seguridad e higiene.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Estatuto de los Trabajadores y de las disposiciones generales concordantes y de general aplicación.

La empresa efectuará el reconocimiento médico anual para todo el personal de la siguiente forma:

- a) Se efectuará bajo el criterio del servicio de prevención, en el ámbito de las competencias que le son propias y tiene encomendadas en la empresa.
- b) Se realizará a todo el personal de la empresa como mínimo una vez al año y con mayor frecuencia al personal de aquellas secciones que por la naturaleza del trabajo a efectuar así se precise, conforme el criterio que establezca en este sentido el servicio de prevención.

Se facilitará a cada trabajador el resultado de dichos reconocimientos.

En cuanto a las materias que afecten a la salud laboral en el trabajo, se aplicarán todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento, siguiéndose los criterios de aplicación y valoración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Artículo 18.º.-Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente las prendas de trabajo que se determinará como uniforme obligatorio, consistente en: pijama y/o bata, y calzado apropiado.

Capítulo V - Mejoras sociales

Artículo 19.º.-Premio de vinculación.

Al cumplir el trabajador quince, veinte, treinta y cuarenta años en la empresa, percibirá por una sola vez el importe de una mensualidad cuantificada por la retribución de Salario base, complemento de destino y antigüedad consolidada, que tuviera en ese momento.

Artículo 20.º.-Accidente de trabajo.

La Empresa suplirá en caso de accidente de trabajo, la diferencia hasta el 100% de los conceptos salariales establecidos en el Convenio en los días comprendidos entre el 1º y el 120, ambos inclusive.

Artículo 21.º.-Enfermedad.

La empresa suplirá, con las condiciones y requisitos establecidas en la siguiente cláusula, en caso de enfermedad, la diferencia hasta el 100% de los conceptos salariales establecidos en el Convenio, en los días comprendidos entre el 28 y el 70, ambos inclusive, en los supuestos de hospitalización del trabajador, sea o no por intervención quirúrgica, o en los casos de procesos oncológicos. Los demás supuestos de enfermedad se entienden excluidos, en especial, las contingencias ocasionadas por trastornos psíquicos o psicológicos, tales como depresiones, síndromes de ansiedad y similares.

Para la generación de este derecho se calculará el índice de absentismo en tres periodos dentro de cada año natural, de enero a abril de mayo a agosto y de septiembre a diciembre, para comprobar si el índice de absentismo de la plantilla de la empresa es igual o inferior al 2,6%.

El índice de absentismo se calculará conforme a la siguiente fórmula: suma de días naturales de baja por enfermedad y accidente de trabajo en el semestre x 100 / (plantilla media de trabajadores al alta que establece la Seguridad Social x número de días naturales del cuatrimestre).

De esta manera, el trabajador generará este derecho si, en el periodo cuatrimestral inmediatamente anterior al hecho causante, el índice de absentismo cumple el citado objetivo, y lo conservará durante los periodos siguientes de duración de ese episodio de incapacidad temporal, aunque en

dicho/s período/s no se cumpla el objetivo previsto. En sentido contrario, no generará este derecho si en el período cuatrimestral inmediatamente anterior al hecho causante, el índice de absentismo no cumple el objetivo, y no lo obtendrá, aunque en los períodos sucesivos de ese episodio de incapacidad temporal cumpla con el objetivo previsto.

El complemento se dejará de percibir, una vez otorgado, o no se causará derecho al mismo, por alguna de las siguientes causas:

- Por informe del servicio médico de empresa de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en uso de las facultades que establezca la normativa en vigor en cada momento.
- Por no presentar puntualmente los partes de baja y/o confirmación de baja.
- Por no presentarse a reconocimiento médico cuando éste sea acordado por los servicios médicos de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, conforme a las facultades conferidas por la normativa en vigor en cada momento.

Artículo 22.º.—La Comisión paritaria podrá estudiar y modificar los días y el porcentaje del complemento salarial que deban abonarse en aquellos supuestos de bajas de enfermedad y accidentes que por sus características han de ser valorados en cada caso, en los supuestos de los artículos 20 y 21, de acuerdo a la normativa que la propia Comisión pueda desarrollar.

Artículo 23.º.—Las exploraciones ordinarias efectuadas de urgencia en régimen ambulatorio, para establecer un diagnóstico correcto al trabajador, su cónyuge e hijos, padres y extensivo a padres políticos, que sean efectuados en este hospital, serán con cargo a la empresa.

Se extiende este derecho a los trabajadores en relación de convivencia de hecho debidamente registrada.

Artículo 24.º.—*Formación.*

La empresa establecerá un fondo destinado a la formación del personal por importe de 12.000 euros anuales. Anualmente, la empresa establecerá un plan anual de formación que pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores.

Las acciones formativas desarrolladas en el marco del plan anual de formación de la empresa quedarán comprendidas dentro del derecho al permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo contemplado en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Capítulo VI - Normativa

Artículo 25.º.—

a) Contratos por circunstancias de la producción (artículo 15.1. del Estatuto de los Trabajadores): son trabajadores eventuales aquellos contratados para atender circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

El contrato eventual por circunstancias de la producción, puede concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

b) Período de prueba: la duración del período de prueba de los trabajadores se establecerá en función de su grupo profesional:

- Grupos profesionales I, II y III, dos meses.
- Grupos profesionales IV y V, seis meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre trabajador y empresa.

c) Extinción del contrato por voluntad del trabajador: en los supuestos de cese de la relación laboral por voluntad del trabajador, los trabajadores vendrán obligados a comunicarlo por escrito a la empresa, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales I y II, quince días.
- Grupos profesionales III, IV y V, un mes.

La falta del cumplimiento de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador los días de incumplimiento de este deber de preaviso.

Capítulo VII - Garantías sindicales

Artículo 26.º.—*Garantías sindicales.*

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones y gozarán de las garantías sindicales que establece el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.º.—Delegados de personal.

Los Delegados de personal ejercerán las funciones que le son propias según artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28.º.—Horas sindicales.

Los Miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determine. Previa comunicación a la empresa y por razones justificadas a la misma, se podrá ceder parte del crédito de horas sindicales entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados. La comunicación por escrito siempre irá acompañada de la cesión y aceptación simultáneamente, y presentada al Departamento de Recursos Humanos, con carácter general, con cinco días de antelación.

Capítulo VIII - Faltas y sanciones

Artículo 29.º.—Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud del incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones previstas en este capítulo. Toda sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciéndose constar la fecha y motivo de la misma. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves, muy graves.

Artículo 30.º.—Faltas leves.

- Son faltas leves:

- a. La incorrección con el público, y con compañeros o subordinados.
- b. El retraso, la negligencia o el descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que no constituya falta grave o muy grave.
- c. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

Artículo 31.º.—Faltas graves.

- Son faltas graves:

- a. La falta de disciplina en el trabajo.
- b. La negligencia en el cumplimiento de sus tareas.
- c. La falta del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- d. Las faltas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- e. El abandono del trabajo sin causa justificada, siempre que no constituya falta muy grave.
- f. La simulación de enfermedad o accidente.
- g. La connivencia en la falta de otro trabajador en relación con su deber de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- h. El incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o terceras personas.
- i. El abuso de autoridad de los superiores en el desempeño de sus funciones.
- j. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día al mes.
- k. La reincidencia o la reiteración en falta leve, dentro de un periodo de seis meses.
- l. La embriaguez, siempre que no sea habitual.
- m. Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
- n. La difusión a terceros o en redes sociales de información, instrucciones internas, documentación, mensajes, imágenes o vídeos que se conozcan con motivo del desempeño de la actividad laboral, y sin que exista autorización expresa de la empresa, salvo que los terceros receptores de dichos elementos sean exclusivamente autoridades administrativas o judiciales y la transmisión a las mismas se realice en el ejercicio de un derecho o deber constitucional o legal.
- ñ. La difusión a terceros o en redes sociales de fotografías o grabaciones de video o audio realizadas por un trabajador en las instalaciones de la empresa, con independencia de que se realice con cámaras o teléfonos personales, y sin que exista autorización expresa de la

empresa, salvo que los terceros receptores de dichos elementos sean exclusivamente autoridades administrativas o judiciales y la transmisión a las mismas se realice en el ejercicio de un derecho o deber constitucional o legal.

Artículo 32.º.–Faltas muy graves.

Son faltas muy graves además de los incumplimientos graves y culpables previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que dirijan la empresa o trabajen en la misma, o a los familiares que convivan con ellos.
- b. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño en el puesto de trabajo.
- c. La embriaguez habitual, o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.
- d. La utilización o la difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del desempeño del puesto de trabajo.
- e. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante 2 o más días al mes.
- f. La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes.
- g. La negligencia en el cumplimiento de las tareas, de la que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- h. El abandono del trabajo sin causa justificada, del que se derive perjuicio grave para el servicio, paciente o usuario.
- i. La indisciplina o la desobediencia graves en materia propia de sus funciones laborales.
- j. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k. La reincidencia o la reiteración en falta grave, dentro de un periodo de seis meses.
- l. El acoso sexual.

Artículo 33.º.–Sanciones.

Las sanciones a imponer en función de la calificación de la falta son las siguientes:

- * Por falta leve: Apercibimiento por escrito.
- * Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de uno a 30 días.
- * Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 30 días a dos meses. Despido.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita, sin perjuicio de que, tratándose de representantes legales de los trabajadores, será precisa la previa tramitación de un expediente contradictorio. La sanción de las faltas muy graves, será comunicada a los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, la apertura del expediente interrumpirá el plazo de prescripción de la falta.

Las sanciones previstas son independientes de la reducción proporcional de retribuciones que corresponda cuando la falta haya consistido en falta de cumplimiento total o parcial de la jornada laboral.

Artículo 34.º.–Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días. Las graves a los veinte días. Las muy graves a los sesenta días. Se computarán a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa o Centro de trabajo tuvo conocimiento de su comisión; en todo caso, prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX – Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 35.º.–Adhesión.

Las partes firmantes del presente Convenio, se adhieren al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado por la CEOE Castilla y León y las Centrales Sindicales, CC.OO. y U.G.T., y será de aplicación según establece su contenido normativo.

La solución de los conflictos que afecten al Hospital San Juan de Dios de León y a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su Reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión paritaria deberán

solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso, la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente Convenio será de carácter expresamente voluntario

Capítulo X - Disposiciones finales

Primera. - De conformidad con lo dispuesto en los arts. 85 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, han sido partes negociadoras del presente Convenio Colectivo la Dirección del Hospital San Juan de Dios y el Comité de Empresa del Hospital San Juan de Dios.

Segunda. - Comisión paritaria. - Se nombra Comisión paritaria con las funciones y competencias que determinan las disposiciones legales vigentes y las de interpretación, control y seguimiento de este Convenio. Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección del Hospital San Juan de Dios y deberá reunirse en el plazo máximo de siete días naturales desde que una de las partes solicite a la otra la convocatoria de la Comisión paritaria. La constitución y funcionamiento de la Comisión paritaria se establecerá mediante un Reglamento escrito y acordado de mutuo acuerdo de las partes integrantes del mismo.

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

- I Trabajos preferentemente físicos o manuales, no requieren experiencia previa y/o formación específica, o bien requieren formación básica y/o un breve periodo de adaptación.
- II Trabajos con supervisión directa que requieren formación mínima equivalente a FP I o Grado Medio, formación específica y/o experiencia en el puesto.
- III Trabajos con cierta autonomía e iniciativa bajo supervisión, que requieren formación mínima equivalente a FP II o Grado Superior, formación específica en el puesto y/o experiencia en el puesto.
- IV Trabajos que implican organizar y supervisar funciones diversas y homogéneas, que requieren formación mínima equivalente a Diplomado Universitario, formación específica en el puesto y/o experiencia en puestos similares.
- V Funciones técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales, que requieren formación mínima equivalente a Diplomado Universitario, formación específica en el puesto y amplia experiencia en puestos similares.

ÁREAS DE ACTIVIDAD

- A Asistencial-sanitaria
- B Servicios generales
- C Administración

TABLAS SALARIALES 2022

Categorías profesionales	Grupo	Área	Salario base	Complemento de destino	Plus transporte
Telefonista	I	C	796,54	223,97	50,00
Ayudante de cocina	I	B	770,96	215,45	50,00
Personal de limpieza	I	B	757,09	210,90	50,00
Ayudante de mantenimiento	I	B	753,39	140,13	50,00
Cocinero	II	B	845,42	240,17	50,00
Personal de mantenimiento	II	B	812,72	229,23	50,00
Auxiliar de clínica	II	A	796,54	223,97	50,00
Mozo Clínica	II	A	796,54	223,97	50,00
Auxiliar Cuidador/Monitor	II	A	796,54	223,97	50,00
Auxiliar Administrativo	II	C	757,09	210,90	50,00
Administrativo	II	C	796,54	223,97	50,00
Oficial Administrativo	III	C	864,38	246,44	50,00
Encargado de Servicios	III	B	861,54	245,46	50,00
Técnico Especialista	III	A	838,82	236,33	50,00
TER-Aux.Clínica	III	A	817,69	230,15	50,00
Administrador del sistema	IV	C	1.586,54	492,77	50,00
Licenciado Universitario No Asistencial	IV	C	1.231,19	373,40	50,00
Informático	IV	C	1.231,19	373,40	50,00
Ingeniero	IV	C	1.201,59	364,42	50,00
Fisioterapeuta	IV	A	1.058,78	315,43	50,00
DUE	IV	A	1.058,78	315,43	50,00
Trabajador Social	IV	C	1.058,78	315,43	50,00
Graduado No Asistencial	IV	C	1.058,78	315,43	50,00
Personal Staff	IV	C	1.058,78	315,43	50,00
Terapeuta ocupacional	IV	A	1.058,78	315,43	50,00
Logopeda	IV	A	1.058,78	315,43	50,00
Nutricionista	IV	A	1.058,78	315,43	50,00
Graduado Asistencial	IV	A	1.058,78	315,43	50,00
Médico Especialista	V	A	1.445,98	445,58	50,00
Médico Interno de Guardia	V	A	1.445,98	445,58	50,00
Farmacéutico Especialista	V	A	1.445,98	445,58	50,00
Psicólogo	V	A	1.127,30	315,43	50,00

TABLAS SALARIALES 2023

Categorías profesionales	Grupo	Área	Salario base	Complemento de destino	Plus transporte
Telefonista	I	C	816,45	229,57	50,00
Ayudante de cocina	I	B	790,24	220,84	50,00
Personal de limpieza	I	B	776,02	216,17	50,00
Ayudante de mantenimiento	I	B	772,22	143,63	50,00
Cocinero	II	B	866,56	246,17	50,00
Personal de mantenimiento	II	B	833,04	234,96	50,00
Auxiliar de clínica	II	A	816,45	229,57	50,00
Mozo Clínica	II	A	816,45	229,57	50,00
Auxiliar Cuidador/Monitor	II	A	816,45	229,57	50,00
Auxiliar Administrativo	II	C	776,02	216,17	50,00
Administrativo	II	C	816,45	229,57	50,00
Oficial Administrativo	III	C	885,99	252,60	50,00
Encargado de Servicios	III	B	883,08	251,59	50,00
Técnico Especialista	III	A	859,80	242,24	50,00
TER-Aux.Clínica	III	A	838,13	235,90	50,00
Administrador del sistema	IV	C	1.626,20	505,09	50,00
Licenciado Universitario No Asistencial	IV	C	1.261,97	382,73	50,00
Informático	IV	C	1.261,97	382,73	50,00
Ingeniero	V	C	1.231,63	373,53	50,00
Fisioterapeuta	IV	A	1.085,25	323,32	50,00
DUE	IV	A	1.085,25	323,32	50,00
Trabajador Social	IV	C	1.085,25	323,32	50,00
Graduado No Asistencial	IV	C	1.085,25	323,32	50,00
Personal Staff	IV	C	1.085,25	323,32	50,00
Terapeuta ocupacional	IV	A	1.085,25	323,32	50,00
Logopeda	IV	A	1.085,25	323,32	50,00
Nutricionista	IV	A	1.085,25	323,32	50,00
Graduado Asistencial	IV	A	1.085,25	323,32	50,00
Médico Especialista	V	A	1.482,13	456,72	50,00
Médico Interno de Guardia	V	A	1.482,13	456,72	50,00
Farmacéutico Especialista	V	A	1.482,13	456,72	50,00
Psicólogo	V	A	1.155,48	323,32	50,00

TABLAS SALARIALES 2024

Categorías profesionales	Grupo	Área	Salario base	Complemento de destino	Plus transporte
Telefonista	I	C	836,86	235,30	50,00
Ayudante de cocina	I	B	809,99	226,36	50,00
Personal de limpieza	I	B	795,42	221,57	50,00
Ayudante de mantenimiento	I	B	791,53	147,22	50,00
Cocinero	II	B	888,22	252,33	50,00
Personal de mantenimiento	II	B	853,86	240,84	50,00
Auxiliar de clínica	II	A	836,86	235,30	50,00
Mozo Clínica	II	A	836,86	235,30	50,00
Auxiliar Cuidador/Monitor	II	A	836,86	235,30	50,00
Auxiliar Administrativo	II	C	795,42	221,57	50,00
Administrativo	II	C	836,86	235,30	50,00
Oficial Administrativo	III	C	908,14	258,91	50,00
Encargado de Servicios	III	B	905,16	257,88	50,00
Técnico Especialista	III	A	881,29	248,30	50,00
TER-Aux.Clínica	III	A	859,08	241,80	50,00
Administrador del sistema	IV	C	1.666,86	517,72	50,00
Licenciado Universitario No Asistencial	IV	C	1.293,52	392,30	50,00
Informático	IV	C	1.293,52	392,30	50,00
Fisioterapeuta	IV	A	1.112,38	331,40	50,00
Ingeniero	V	C	1.262,42	382,87	50,00
DUE	IV	A	1.112,38	331,40	50,00
Trabajador Social	IV	C	1.112,38	331,40	50,00
Graduado No Asistencial	IV	C	1.112,38	331,40	50,00
Personal Staff	IV	C	1.112,38	331,40	50,00
Terapeuta ocupacional	IV	A	1.112,38	331,40	50,00
Logopeda	IV	A	1.112,38	331,40	50,00
Nutricionista	IV	A	1.112,38	331,40	50,00
Graduado Asistencial	IV	A	1.112,38	331,40	50,00
Médico Especialista	V	A	1.519,18	468,13	50,00
Médico Interno de Guardia	V	A	1.519,18	468,13	50,00
Farmacéutico Especialista	V	A	1.519,18	468,13	50,00
Psicólogo	V	A	1.184,36	331,40	50,00

TABLAS SALARIALES 2025

Categorías profesionales	Grupo	Área	Salario base	Complemento de destino	Plus transporte
Telefonista	I	C	857,78	241,19	50,00
Ayudante de cocina	I	B	830,24	232,02	50,00
Personal de limpieza	I	B	815,31	227,11	50,00
Ayudante de mantenimiento	I	B	811,32	150,90	50,00
Cocinero	II	B	910,43	258,64	50,00
Personal de mantenimiento	II	B	875,21	246,86	50,00
Auxiliar de clínica	II	A	857,78	241,19	50,00
Mozo Clínica	II	A	857,78	241,19	50,00
Auxiliar Cuidador/Monitor	II	A	857,78	241,19	50,00
Auxiliar Administrativo	II	C	815,31	227,11	50,00
Administrativo	II	C	857,78	241,19	50,00
Oficial Administrativo	III	C	930,84	265,39	50,00
Encargado de Servicios	III	B	927,79	264,33	50,00
Técnico Especialistas	III	A	903,32	254,50	50,00
TER-Aux.Clínica	III	A	880,56	247,85	50,00
Administrador del sistema	IV	C	1.708,53	530,66	50,00
Licenciado Universitario No Asistencial	IV	C	1.325,85	402,11	50,00
Informático	IV	C	1.325,85	402,11	50,00
Ingeniero	V	C	1.293,98	392,44	50,00
Fisioterapeuta	IV	A	1.140,19	339,68	50,00
DUE	IV	A	1.140,19	339,68	50,00
Trabajador Social	IV	C	1.140,19	339,68	50,00
Graduado No Asistencial	IV	C	1.140,19	339,68	50,00
Personal Staff	IV	C	1.140,19	339,68	50,00
Terapeuta ocupacional	IV	A	1.140,19	339,68	50,00
Logopeda	IV	A	1.140,19	339,68	50,00
Nutricionista	IV	A	1.140,19	339,68	50,00
Graduado Asistencial	IV	A	1.140,19	339,68	50,00
Médico Especialista	V	A	1.557,16	479,84	50,00
Médico Interno de Guardia	V	A	1.557,16	479,84	50,00
Farmacéutico Especialista	V	A	1.557,16	479,84	50,00
Psicólogo	V	A	1.213,97	339,68	50,00

28920