



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

**Convenio o Acuerdo: Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y Provincia**

**Expediente: 41/01/0062/2024**

**Fecha: 07/03/2024**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: MARIA INMACULADA MARIN ALONSO**

**Código 41001445011988.**

VISTO el Convenio Colectivo para las Empresas de HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA SEVILLA Y PROVINCIA (cod 41001445011988 ), suscrito por la Patronal A.S.E.H.P. y por las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2025.

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

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

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

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





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo  
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

**ACUERDA:**

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo para las Empresas de HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA SEVILLA Y PROVINCIA (cod 41001445011988 ), suscrito por la Patronal A.S.E.H.P. y por las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01- 2023 a 31-12-2025.

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

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,  
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida

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



**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA SEVILLA Y PROVINCIA.**

**Capítulo I. Condiciones Generales.**

**Artículo 1. Partes firmantes.**

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte Social; por el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla y por UGT Servicios Públicos de Sevilla y por la parte Empresarial la Asociación Sevillana de Empresas Hospitalarias Privadas (A.S.E.H.P.)

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

**Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas dedicadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, consultas, asistencia sanitaria, laboratorios de análisis clínicos, consultas privadas y clínicas dentales.

**Artículo 3. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de carácter sanitario instaladas en el ámbito de la provincia de Sevilla, reguladas por la Ordenanza Laboral y que se especifica en el artículo 2.

**Artículo 4. Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia a los efectos recogido en el presente Convenio el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla (BOP), y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Salvo en aquellas materias en las que se establezca un periodo de vigencia distinto.

**Artículo 5. Prórroga y denuncia.**

La denuncia para la revisión del Convenio se efectuará por escrito y con una antelación mínima de dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales. La denuncia se podrá efectuar por cualquier organización sindical o empresarial, que haya formado parte de la negociación del convenio, y se tendrá que comunicar a las representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio y a la autoridad laboral.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia, y en sus propios términos, por periodos anuales, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia conforme a lo establecido en el apartado anterior.

**Artículo 6. Retroactividad**

Todas las disposiciones contempladas para el ejercicio 2023 tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2023, salvo las que se regulen a estos efectos en su propio artículo de este Convenio.

### **Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o bien por costumbre, cuando resultaren más beneficiosas para la persona trabajadora.

### **Artículo 8. Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de las mismas, pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas.

Se exceptúan las cantidades que se perciban como consecuencia de la homologación establecida en el artículo 12 del convenio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia n.º 91 de 21 de abril de 1989 y los pluses de uniforme, ropa, cultura y plus extra existentes en determinadas empresas.

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí establecidas.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

### **Artículo 9. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

### **Artículo 10. Normativa de aplicación.**

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

### **Artículo 11. Inaplicación de condiciones de trabajo.**

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio las empresas recurrirán al procedimiento legal que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, siendo preceptivo el pronunciamiento de la Comisión Paritaria del Convenio cuando no se hubiera llegado a un acuerdo con los Representantes de los Trabajadores y Trabajadoras.

### **Artículo 12. Comisión Paritaria.**

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

A efectos de comunicación y registro de la Comisión Paritaria, las consultas se enviarán a las siguientes direcciones de correo electrónico: [spssevilla@sanidad.ccoo.es](mailto:spssevilla@sanidad.ccoo.es), [comisionparitaria@ugtserviciospublicossevillla.com](mailto:comisionparitaria@ugtserviciospublicossevillla.com), [comisionesparitarias@cesevilla.es](mailto:comisionesparitarias@cesevilla.es).

Se señala el siguiente domicilio físico a efectos de, en su caso, entrega o registro de documentación dirigida a la comisión paritaria, la sede del Consejo Andaluz de relaciones laborales, calle Algodón, nº 1, Esquina Avda. de Hytasa Localidad Sevilla Código postal 41006.

### **12.1. Constitución de la Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 6 componentes de las organizaciones firmantes, perteneciendo tres componentes a la representación empresarial, y otros tres a las organizaciones sindicales en la misma proporción a su representatividad en la Comisión negociadora constituida. Los y las componentes de la Comisión Paritaria serán designados/as, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio, teniendo que ser designados por cada una de las partes en la primera reunión de la Comisión. Podrán utilizar cuantas personas asesoras, entienda cada parte.

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

### **12.2. Competencias de la Comisión Paritaria.**

a. Competencias Generales:

- Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo

b. Competencias Específicas:

- Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de 14 días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

### **12.3. Funcionamiento Comisión Paritaria.**

a. La Comisión Paritaria designará, entre sus vocales, una presidencia que ejercerá la parte social y una secretaría que recaerá en la parte empresarial.

b. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad de los firmantes del convenio colectivo.

c. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el plazo de 48 horas, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

d. Para ser válida la constitución de la reunión, y para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la comisión paritaria, directamente o por representación tres componentes de cada una de las partes. Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes en función de su representatividad.

- e. Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito regional.
- f. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán en el mismo día de la reunión, siendo firmadas por 1 componente de cada una de las organizaciones que forman parte de la comisión, así como por la Presidencia y la Secretaría.

## **Capítulo II. Condiciones Económicas.**

### **Artículo 13. Retribuciones.**

Las retribuciones salariales del personal afectado por el presente convenio colectivo estarán constituidas por los salarios base mensuales y complemento convenio establecidos en el Anexo I. Tabla Salarial, incrementados con los complementos establecidos en el presente capítulo.

### **Artículo 14. Antigüedad consolidada.**

Las cantidades salariales que perciban las personas trabajadoras por este concepto quedan consolidadas en la nómina permaneciendo éstas invariables y por tiempo indefinido, no siendo nunca objeto de revisión, ni absorción o compensación por conceptos salariales.

### **Artículo 15. Pagas extraordinarias.**

A) Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Deben ser abonadas antes de los días 20 de junio y 20 de diciembre respectivamente.

La paga de junio corresponde a la que tradicionalmente se ha venido abonando en el mes de julio y la de diciembre a Navidad.

B) El personal que haya estado o esté de baja por incapacidad temporal (enfermedad común, accidente laboral o no laboral,) percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

C) Las pagas extraordinarias podrán prorratearse mediante acuerdo entre las personas trabajadoras y las empresas.

### **Artículo 16. Complementos de puesto de trabajo. Plus de especialidad.**

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal de los grupos II, III y IV, que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- Mantenimiento.
- Quirófanos.
- Radiología.

- Medicina Nuclear.
- Radioterapia.
- Laboratorio.
- U.C.I.
- Nefrología.
- Lavandería.
- Unidad de Citostáticos.
- Unidad de Toxicómanos.
- Unidad de Infecciosos.
- Unidad de Neonatales

La cuantía de este complemento será del 15% del salario base.

Del mismo modo en las siguientes secciones o departamentos, el complemento será del 5% del salario base, teniendo efectividad desde la firma del Convenio Colectivo en vigor:

- Urgencias.
- Observación.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación de la persona trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente o en forma habitual o continuada.

Cuando el destino al puesto tenga carácter habitual o continuado, se percibirá dicho complemento al 100%.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual o continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y proporcionalmente al número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

El personal correturnos o sustituto de los anteriores que en cómputo diario dedicase su prestación en secciones o departamentos con derecho a este plus en tiempo superior a media jornada, percibirá este complemento al 100%.

#### **Artículo 17. Trabajo nocturno.**

Se establece un complemento consistente en un 25% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado fuera inferior a las 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

A partir del 1 de enero de 2024 se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, así como la aplicación del importe establecido en la tabla salarial del presente convenio .

En aquellas empresas donde existan mejoras sobre lo estipulado en este artículo se aplicará el art. 7 de este Texto.

#### **Artículo 18. Horas extraordinarias.**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 35 Jornada del presente convenio colectivo. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior de 2 al día, 15 al mes y 50 al año.

De la realización de dichas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores.

Dichas horas serán abonadas como máximo al mes siguiente de su realización.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Por acuerdo de la persona trabajadora con la empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.

#### **Artículo 19. Festivos especiales y/o extraordinarios.**

A partir del 1 de enero de 2024 se establecerán 4 festivos especiales y/o extraordinarios, en concreto aquellos referidos como Año Nuevo, Reyes, Navidad y Viernes Santo. Se considerarán a efectos de cómputo las que van desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo festivo especial y/o extraordinario.

Dichas horas realizadas en estos días se compensarán económicamente en un complemento consistente en un 100% del salario hora en base anual, o bien se podrá optar por su compensación en horas de descanso, una hora por cada hora realizada en dichos días, a elección de la persona trabajadora.

Cada hora trabajada en estos periodos serán retribuidas conforme a lo establecido en el Anexo I Tabla Salarial.

En aquellas empresas donde existan mejoras sobre lo estipulado en este artículo se aplicará el art. 7 de este Texto.

#### **Artículo 20. Festivos normales y/u ordinarios.**

El personal afectado por el presente convenio, disfrutarán de todos los días festivos que contengan el calendario laboral oficial, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas establecidas en la legislación vigente.

A partir del 1 de enero de 2025 los 10 festivos no contemplados en el artículo anterior, serán determinados por calendario laboral como festivos normales y/u ordinarios. Se considerarán a efectos de cómputo las que van desde las 22 horas del día anterior, hasta las 22 horas del mismo festivo normal y/u ordinario.

Dichas horas realizadas en estos días se compensarán económicamente en un complemento consistente en un 15% del salario hora en base anual, conforme a lo establecido en el Anexo I Tabla Salarial o bien se podrá optar por su compensación en horas de descanso en ese mismo porcentaje del 15%, a elección



de la persona trabajadora.

En aquellas empresas donde existan mejoras sobre lo estipulado en este artículo se aplicará el art. 7 de este Texto.

#### **Artículo 21. Plus de distancia y transporte.**

Por dicho concepto cuando el centro de trabajo esté destacado en el extrarradio o el trabajador o trabajadora tenga su domicilio fuera del casco urbano, las empresas abonarán a los trabajadores y trabajadoras el importe del transporte público desde el domicilio al centro de trabajo. Caso de no existir transporte público, o de que el trabajador o trabajadora utilice vehículo propio, el citado plus se hará efectivo a 0,26€ el kilómetro.

La modalidad de cobro del plus elegida por el trabajador o trabajadora se mantendrá vigente por el espacio mínimo de un año.

Este plus sólo lo percibirán las personas trabajadoras que lo venían obteniendo conforme con la normativa anterior, no siendo aplicable en ningún caso al personal de nuevo ingreso a partir de la firma del Convenio que precede al presente.

#### **Artículo 22. Complemento personal fijo por homologación salarial.**

Todos los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo vengan percibiendo cantidades salariales por este concepto derivadas de la homologación salarial efectuada por aplicación del convenio suscrito para los años 1988, 1989 y 1990, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de 21 de abril de 1989, las consolidaran en la nómina en la misma cuantía, no siendo nunca objeto de revisión ni de absorción o compensación por otros conceptos salariales.

#### **Artículo 23. Incremento Salarial.**

Los salarios base de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo son los establecidos en el anexo I.

- Para el año 2023, se establece un incremento del 4% sobre los salarios base y complemento convenio ( art.25) recogidos en el año 2022, y que se detallan en el anexo I tabla salarial.
- Para el año 2024, se establece un incremento del 3% sobre los salarios base y complemento convenio ( art.25) recogidos en el año 2023, y que se detallan en el anexo I tabla salarial.
- Para el año 2025, se establece un incremento del 3% sobre los salarios base y complemento convenio ( art.25 ) recogidos en el año 2024, y que se detallan en el anexo I tabla salarial.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional anual en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 24. Cláusula de garantía Salarial**

Finalizado el 2025, si la suma de los IPC interanuales de los años 2023, 2024 y 2025 fuera superior al 10%, se aplicaría un incremento adicional máximo del 3%, con efecto de 1 de enero de 2026.

#### **Artículo 25. Complemento convenio.**

Todas las personas trabajadoras acogidas al presente convenio colectivo percibirán este complemento en 12 mensualidades y dos pagas extras, según lo contemplado en el Anexo I Tabla Salarial. Aquel personal que tenga una antigüedad de al menos 1 año tendrá derecho a solicitar en el mes de diciembre de cada año, el abono del mismo en un pago único el día 15 de marzo de cada año, según lo contemplado en el Anexo I Tabla Salarial.

La plantilla que no cumpla un año de permanencia, bien en la fecha del devengo, bien a la finalización de la relación laboral, percibirá la parte proporcional de estos complementos.

En los supuestos de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, dichas cantidades se abonarán proporcionalmente a las jornadas por las que estén contratadas.

Este complemento no será nunca objeto de compensación ni absorción.

#### **Artículo 26. Complemento fidelización.**

Se establecerá un complemento de fidelización cuyo importe será equivalente al 2,5% de los salarios bases anuales efectivamente percibidos durante el año 2025, a pagar en enero de 2026, el cual estará ligado a las siguientes condiciones:

- 1.- Estar de alta durante todo el periodo de valoración, del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025, en la jornada que la empresa haya contratado. En caso de reducción y/o excedencia por guarda legal, deberán acreditar no estar trabajando en otra empresa u organización por cuenta ajena o propia a través de la Vida Laboral actualizada. En caso de que el contrato se ofrezca a tiempo parcial, se abonará la parte proporcional a dicha jornada.
- 2.- Que, en dicho periodo de valoración, las bajas laborales por enfermedad común no superen el 1,5% de los días del periodo contemplado (no superar los 17 días por dicho tipo de baja en los tres años, exceptuando la situación de riesgo en el embarazo, enfermedad profesional y accidente laboral). Aquellas personas trabajadoras que tengan más días de baja por incapacidad temporal lo cobrarán de forma proporcional a los días que no hayan estado de baja por incapacidad temporal en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025.
- 3.- Se aplicará a todas las personas trabajadoras salvo a aquellas con acuerdos individuales con complementos de responsabilidad y/o coordinación.

### **Capítulo III. Empleo y Contratación**

#### **Artículo 27. Empleo**

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del RDL 2/2015, TRLET, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del RDL 2/2015, TRLET y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

#### **Artículo 28. Empleo y cobertura de vacantes**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se comprometen a mantener el volumen de empleo de la plantilla desde la entrada en vigor del mismo.

En el caso de que por jubilación u otro motivo se produzcan vacantes o plazas de nueva creación, las empresas afectadas por el presente Convenio ofertarán dichas vacantes en primer lugar a los trabajadores o trabajadoras de su empresa que reúnan las condiciones académicas requeridas en el supuesto que la vacante lo precise. En el supuesto de no requerir dicha condición, se les ofertará a aquellos trabajadores y trabajadoras que acrediten experiencia en el puesto a cubrir.

#### **Artículo 29. Tipos de contratos.**

Los tipos de contrato recogidos en el Estatuto de los Trabajadores se regirán por lo regulado en la legislación vigente. Salvo las siguientes materias:

##### **1. Contrato formativo:**

La retribución de los contratos formativos (formación en alternancia y obtención de prácticas profesional adecuadas) será del 100% respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

##### **2. Contrato a tiempo parcial:**

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, así como el porcentaje de jornada equivalente.

En cualquier caso, el contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, en modelo oficial. En las nóminas del personal deberán reflejarse el porcentaje de jornada.

Las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, tendrán preferencia para ampliar la jornada a tiempo completo. El personal vinculado a su empresa con contrato de trabajo a tiempo parcial indefinido, tendrá prioridad para la ampliación de su jornada hasta alcanzar el 100% de la jornada.

Se informará a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos vacantes a tiempo completo.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, tendrán preferencia las personas indefinidas, y se tomará de referencia la mayor antigüedad en la empresa.

##### **3. Contrato por circunstancias de la producción:**

Tendrán una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia ni, como máximo, doce meses.

##### **4. Contrato Fijo Discontinuo:**

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos

de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Atendiendo a la regulación del contrato fijo discontinuo expuesta con anterioridad se regulan las siguientes cuestiones:

1. Al comienzo de cada período de actividad, la Empresa vendrá obligada a trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, un calendario con las previsiones de llamamiento, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez que se produzcan.

2. El contrato fijo discontinuo se realizará por escrito con copia a la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa con las siguientes estipulaciones: La forma y orden de llamamiento establecida en este convenio colectivo.

- La duración estimada de la actividad a realizar, con fecha de inicio y de finalización. La persona trabajadora se considera que forma parte de la plantilla indefinida de la empresa, aunque su actividad la realiza de forma discontinua sin trabajar el año completo.

- El contrato fijo discontinuo se realizará siempre a jornada completa, salvo solicitud de la persona trabajadora y acuerdo con la empresa

- La antigüedad se generará computando los períodos de actividad en la empresa y los de inactividad.

- Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 3 meses.

### 3. Llamamiento

La empresa estará obligada a llamar a la persona trabajadora cuando se vaya a reiniciar su actividad definida con un preaviso de al menos 5 días, de antelación, por escrito y por los medios de comunicación, que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. En cualquier caso si el llamamiento se realiza con una antelación menor a 15 días, la negativa de la persona trabajadora a incorporarse al trabajo en la fecha para la que fue convocado, no conllevará penalización alguna.

El personal fijo discontinuo será llamado por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría atendiendo a las competencias específicas de cada uno de ellos. Se facilitará a la representación legal de

las personas trabajadoras mensualmente listados con información al respecto. En caso de empate en el criterio de antigüedad regirá el criterio de mayor número de días cotizados en la empresa.

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

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

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

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

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

#### 5. Salario

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

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

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

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

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

#### 7. Finalización periodo actividad

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

implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato.

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

En lo no recogido en el presente artículo, estaremos sujetos a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 30. Período de prueba.**

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

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

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

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

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

En lo no recogido en el presente artículo se atenderá a lo indicado en la legislación vigente.

### **Artículo 31. Ingreso y provisión de vacantes.**

El ingreso de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal potestad de la empresa, quien someterá a las personas candidatas a las pertinentes pruebas de selección. En este proceso se valorarán criterios objetivos de formación, méritos, igualdad, habilidades, actitudes y experiencia profesional, creando una bolsa de empleo interna en cada empresa.

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo.**

### **Artículo 32. Trabajos de superior e inferior categoría.**

A) La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

C) Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario/a precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicando lo a la representación legal de las personas trabajadoras.

E) Las empresas quedarán obligadas a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa de la persona trabajadora a realizar tareas distintas a las de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

### **Artículo 33. Teletrabajo**

Las partes consideran que en este sector el teletrabajo, dadas las especiales características de los servicios prestados se remite a la legislación vigente en cada momento y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de Mayo del 2023.

### **Artículo 34. Desconexión Digital.**

En esta materia con independencia de lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento:

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

3. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

## **Capítulo V. Jornada, Permisos y Vacaciones.**

### **Artículo 35. Jornada.**

Desde el 1 de Enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 la jornada será en cómputo anual de 1.653 horas

Los veinte minutos de descanso en jornada continuada tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere la jornada semanal legal, las horas de exceso realizadas sobre la misma serán compensadas por tiempos de



descanso equivalentes, mediante la concesión de jornadas completas de descanso. Salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora no podrán acumularse horas de exceso cuya compensación supere la concesión de más de cuatro días de descanso.

A los mayores de 60 años se les reducirá la jornada en una hora por turno de trabajo, la persona trabajadora previa petición a la empresa y con acuerdo, podrá acumular en jornadas completas de descanso, si así lo solicita, que se devengarán con posterioridad a su realización.

### **Artículo 36. Descanso semanal.**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio.

Se tendrá en cuenta lo recogido en la Directiva 2003/88/CE en sus artículos 3 y 5, y STSJE de 2 marzo de 2023.

### **Artículo 37. Festivo en Navidad.**

Las personas trabajadoras disfrutarán de un día anual de descanso retribuido, con motivo de la Navidad cuya fecha se determinará atendiendo las necesidades del servicio y la solicitud de la persona trabajadora, conjuntamente entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Los festivos enunciados en este artículo no modifican la jornada efectiva anual.

### **Artículo 38. Vacaciones.**

A) Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de un mes natural.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará incluyendo los conceptos que legalmente correspondan, incluso las horas extraordinarias estructurales y las no estructurales y hallando el promedio de la totalidad de esos emolumentos percibidos por los referidos conceptos, durante los tres últimos meses trabajados anteriores a la fecha en que comiencen las vacaciones.

A este respecto, se aclara, que en el concepto estructural se comprenden las que realiza el productor habitualmente incluyendo las del turno de noche.

B) No se podrá sancionar a ninguna persona trabajadora con pérdida de días de vacaciones.

#### **C) Incapacidad Temporal en Vacaciones:**

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

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba

acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo durante el año natural en curso.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que corresponden, esta tendrá derecho a disfrutar las vacaciones a continuación del período de Incapacidad Temporal.

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

D) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

Los turnos de vacaciones serán elaborados de común acuerdo entre el Comité de Empresa y ésta o en su caso entre los Delegados de Personal y la Empresa, antes del 15 de mayo de cada año

E) Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa podrán establecerse otros períodos vacacionales:

a) Cualquier mes no incluido en el apartado D).

b) Las personas trabajadoras y la empresa, podrán convenir en la división en dos del período vacacional; en este supuesto, la duración total del mismo será de 30 días naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a 7 días.

## **Capítulo VI. Permisos y Licencias.**

### **Artículo 39. Permisos retribuidos.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

A) Por fallecimiento de padres o madres, hijos/as, hermanos/as, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público, tres días o cinco días si es fuera de la provincia.

B) Por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días o cuatro si es fuera de la provincia.

C) Por fallecimiento tíos/as un día o tres días si es fuera de la provincia.

D) Por contraer matrimonio o relación de pareja de hecho siempre que esté inscrita en Registro Público,

18 días.

E) Por boda de hijos/as, hermanos/as, padres o madres un día.

F) Durante los días que se realicen exámenes de estudio reglados, del personal que se encuentre estudiando.

G) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

H) El personal tendrá derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada documentalmente en su caso de común acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la autoridad.

J) Por adopción o acogimiento familiar de más de seis años, tres días.

K) Por traslado del domicilio habitual, un día.

L) Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho siempre que esté inscrita en el Registro Público, padres, madres e hijos/as, de cinco a siete días.

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

N) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

O) La persona trabajadora, tendrá derecho a 3 días de libre disposición a lo largo del 2023 y 2024, del año considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. El disfrute será por cuatrimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador/a.

Para el año 2025 se tendrá derecho a 4 días de libre disposición, considerados a todos los efectos como efectivamente trabajados. El disfrute será por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador/a.

Para hacer efectivo el disfrute de estos días libres, se solicitarán por escrito como mínimo con 7 días de antelación a la fecha del disfrute (salvo casos de urgente necesidad) procediéndose a su concesión por la empresa, salvo razones organizativas o de fuerza mayor, que impidan el desarrollo normal de la actividad.

En todo caso, el personal disfrutará de estos días sin justificación antes del 15 de enero del año siguiente.

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

tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

En los apartados A, B, C, G, J y L, el permiso retribuido empieza a contar al día siguiente del suceso si el trabajador o trabajadora se encontrase de servicio, y en todo caso en los apartados A, B, C, D, y J empezará a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal de la persona trabajadora.

**Artículo 40. Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora podrá volver a su puesto de trabajo una vez termine el periodo de suspensión que normativamente se establezca, y todo ello según lo recogido en el artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

**Artículo 41. Permiso parental.**

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

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

**Artículo 42. Reducción de la jornada por motivos familiares.**

1. **Reducción de jornada por guarda legal.** Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra

actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 37.6 del E.T. y normativa vigente en el momento.

2. **Reducción de jornada para el cuidado del/la lactante.** Art. 37.4 ET "En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

#### **Artículo 43. Adaptación de jornada.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

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

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

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

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

#### **Artículo 44. Excedencias**

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

2) Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año tendrá reserva del puesto de trabajo.

3) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para

atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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 los trabajadores/as 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 desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, 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 una persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo, se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5) La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

#### **Artículo 45. Licencias.**

La persona trabajadora que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras licencia sin sueldo por plazo no superior a tres meses.

La persona trabajadora que lleve un mínimo de veinte años de servicio en la empresa tendrá derecho a

obtener previa solicitud y con un mes de antelación una reducción de hasta un tercio de su jornada, con la disminución proporcional de su salario.

De mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se acordará la distribución de la misma.

### **Capítulo VII. Condiciones Sociales.**

#### **Artículo 46. Incapacidad temporal.**

##### **a. Hospitalización.**

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, de los que se derive una hospitalización y mientras dure dicha hospitalización así como en los de alumbramientos con cesárea, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real. Se tomará como referencia el Salario Real del mes anterior.

##### **b. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional.**

Independientemente de lo anterior, las personas trabajadoras en los supuestos de accidente laboral y/o enfermedad profesional, percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja.

##### **c. Enfermedad común y Accidente no laboral.**

La persona trabajadora percibirá el 60% del salario real durante los tres primeros días, y una vez al año.

##### **d. Enfermedad común por patología grave.**

La persona trabajadora percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja entendiéndose por patología grave las recogidas en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

#### **Artículo 47. Ayuda escolar y por discapacidad/diversidad funcional.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades para el año 2023:

A) Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir la cantidad de 34,10 euros mensuales por cada hijo/a inferior a 6 años para gastos de guardería o Educación Infantil, cantidades se abonarán mensualmente. siempre y cuando justifique el gasto y la asistencia al centro, de forma mensual en el caso de las guarderías o anual en caso del colegio, y el centro se encuentre reconocido.

B) 90,94 euros anuales por cada hijo/a que curse estudios de primer y segundo ciclo de Primaria, en edad comprendida entre los 6 y 12 años.

C) 136,42 euros anuales por cada hijo/a que curse estudios de tercer ciclo de Primaria, ESO, Bachillerato, módulo de Grado Medio o Superior, así como sus equivalentes desde los 13 años hasta el curso en el que el alumno/a cumpla los 18 años.

D) Todas las personas trabajadoras que tengan a su cargo discapacitados/as físicos o psíquicos percibirán 34,10 euros mensuales.

Las cantidades de los apartados B) y C) de este artículo se abonarán en el mes de octubre.

Las personas trabajadoras, que el día 1 de octubre no lleve un año de servicio en la empresa, percibirán



cualquiera de los pluses previsto en los apartados B) y C) de este artículo al que pudieran tener derecho, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado en los 12 meses anteriores a la citada fecha.

Dicha ayuda se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que los salarios base, durante la vigencia del presente Convenio.

**Artículo. 48. Uniformes.**

Al tomar posesión de la plaza se entregarán a la persona trabajadora dos uniformes completos y tres uniformes más cada dos años, al inicio del mismo, que incluye calzado homologado y cualquier otra indumentaria que se precisara para el desempeño de sus funciones.

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

**Artículo 49. Jubilación.**

La persona trabajadora que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, y hasta cumplir los 61, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba por cada tres años de servicios en la empresa.

**Artículo 50. Dietas.**

Las personas trabajadoras que, por necesidad y por orden de las empresas tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo disfrutarán de las siguientes dietas:

A) 30,00 euros, cuando la persona trabajadora realice las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.

B) 15,00 euros diarios cuando la persona trabajadora tenga que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.

**Capítulo VIII. Formación y Desarrollo profesional**

**Artículo 51. Promoción y formación profesional en el trabajo.**

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B) También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

C) Las personas trabajadoras que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

En el supuesto de que la persona trabajadora haya realizado su jornada de trabajo o deba realizarla a continuación de su asistencia al curso, y siempre que no transcurra más de dos horas, los gastos de comida correrán a cargo de la empresa.

### **Capítulo IX. Prevención de riesgos y salud laborales**

#### **Artículo 52. Vigilancia de la salud y gestión y protección medio ambiental.**

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a exigir de las empresas una revisión sanitaria anual, que se llevará a cabo en el propio centro de trabajo o en el Centro Provincial de Seguridad e Higiene (o en los Centros al efecto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

No obstante lo anterior se estará a lo dispuesto legalmente respecto de la periodicidad de los reconocimientos para los puestos de trabajo que lleven inherentes riesgos específicos.

#### **Artículo 53. Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.**

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre Radio-protección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la U.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la Legislación Española.

#### **Artículo 54. Salud laboral.**

La empresa garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo y en caso necesario entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de Mayo del 2023.

#### **Artículo 55. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva**

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en materia de protección del personal frente a los riesgos laborales. Todo ello conforme a la legislación vigente en cada momento

#### **Artículo 56. Derecho a la formación de las personas trabajadoras en PRL.**

Se garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Y todo según recogido en la normativa de aplicación.

#### **Artículo 57. Protección de la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales (Ley 31\1995, 8 de Noviembre) deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exento de riesgos a estos efectos.

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

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

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

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación vigente.

## **Capítulo X. Materias de Igualdad y no discriminación**

### **Artículo 58. Igualdad y no discriminación.**

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y

hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

#### **Artículo 59 . Protección de las víctimas de la violencia de género.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género entre otras cuestiones, tendrán derecho a:

1. **Reducción de jornada** para trabajadoras víctimas de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
2. **Movilidad Geográfica** para trabajadoras víctimas de violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a un puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.
3. **Suspensión de contrato de trabajo** a trabajadoras víctimas de violencia de género. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
4. **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de Mayo del 2023.

#### **Artículo 60. Acoso Moral y Sexual.**

Las empresas se comprometen a promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo, espacios seguros y libres de violencia por acoso sexuales y por razón de sexo, así como la

dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de Mayo del 2023.

**Artículo 61. Diversidad. LGTBIQ+**

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

Igualmente se asegurará que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

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

**Artículo 62. Acción sindical en la empresa.**

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto en materia de participación y acción sindical.

Las horas sindicales retribuidas podrán ser acumuladas en alguno o en algunos de los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa. Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que corresponden a reuniones convocadas por la dirección del centro y para la Negociación Colectiva.

**Artículo 63. Normativa de aplicación.**

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

**Capítulo XII. Régimen disciplinario**

**Artículo 64. Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores o trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere.

#### **Artículo 65. Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### 3. Se considerarán como faltas muy graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro

de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión de hecho, el trabajador o trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### **Artículo 65. Sanciones.**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### **Disposición adicional.**

Las partes firmantes se comprometen expresa y formalmente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a no promover Convenios que pudieran implicar modificación del



contenido total o parcial del presente Convenio.

Se incorporan al texto del Convenio, los contenidos del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, así como el Pacto suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales con la Junta de Andalucía

En el supuesto de que se produjeran otros pactos de naturaleza análoga o similar a lo largo de la vigencia del presente Convenio quedarán también incorporados al texto del mismo.

Grupos y Tablas Salariales 2023	
	Salario Base Mensual
<b>GRUPO I</b>	
Director/a Técnico	1.526,72 €
Director/a Administrativo	1.526,72 €
Director/a de Enfermería	1.526,72 €
Médico/a	1.526,72 €
Farmacéutico/a	1.526,72 €
Administrador/a	1.526,72 €
Físico/a	1.526,72 €
Químico/a	1.526,72 €
Letrado/a	1.526,72 €
Relaciones Laborales y RRHH	1.526,72 €
Odontólogo/a	1.526,72 €
Psicólogo/a	1.526,72 €
<b>GRUPO II</b>	
a)	
Enfermero/a	1.526,72 €
Matrona	1.526,72 €
Encargado/a Supervisor	1.526,72 €
Fisioterapeuta	1.526,72 €
Trabajador/a Social	1.526,72 €
Jefe/a de Enfermería	1.526,72 €
Dietista Nutricionista	1.526,72 €
Podólogo/a	1.526,72 €
b)	
Gobernante/a	1.266,79 €
Oficial Administrativo	1.266,79 €
Jefe/a de Cocina	1.266,79 €
Jefe/a de Recepción	1.266,79 €
Jefe/a de Negociado	1.266,79 €
Jefe/a de Compras	1.266,79 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.266,79 €
Jefe/a de Facturación	1.266,79 €
Técnico/a Especialista	1.266,79 €
.- De Laboratorio	1.266,79 €
.- De Radiología	1.266,79 €
.- De Radioterapia	1.266,79 €
.- De Nutrición y Dietética	1.266,79 €
Higienista Dental	1.266,79 €
Informático/a	1.266,79 €
<b>GRUPO III</b>	
Auxiliar de Enfermería	1.131,01 €
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	1.131,01 €
Auxiliar de Clínica	1.131,01 €
Auxiliar Administrativo	1.131,01 €
Telefonista	1.131,01 €
Cajero/a	1.131,01 €
Recepcionista	1.131,01 €
Celador/a	1.131,01 €
Auxiliar Sanitario Especializado	1.131,01 €
Auxiliar de Consulta	1.131,01 €
Sanitario/a o Mozo/a de Clínica	1.131,01 €
Ayudante Sanitario	1.131,01 €
Cocinero/a de 1ª	1.131,01 €
Subencargado/a	1.131,01 €
Mecánico/a Calefactor	1.131,01 €
Electricista	1.131,01 €
Albañil	1.131,01 €
Pintor/a	1.131,01 €
Fontanero/a	1.131,01 €
Personal de Mantenimiento	1.131,01 €
Peluquero/a	1.131,01 €
Jardinero/a	1.131,01 €
Monitor/a	1.131,01 €
Encargado/a de Lavandería	1.131,01 €
Conductor/a Mecánico	1.131,01 €
Carpintero/a	1.131,01 €
Técnico/a de Farmacia	1.131,01 €
<b>GRUPO IV</b>	
Ayudante de Cocina	1.063,18 €
Pinche	1.063,18 €
Cafetero/a	1.063,18 €
Repostero/a	1.063,18 €
Panadero/a	1.063,18 €
Fragadora/a	1.063,18 €
Lavadero/a	1.063,18 €
Personal de Lavandería	1.063,18 €
Camarero/a	1.063,18 €
Costurero/a	1.063,18 €
Planchador/a	1.063,18 €
Limpiador/a	1.063,18 €
Personal de Limpieza	1.063,18 €
Peón	1.063,18 €
Conserje	1.063,18 €
Portero/a	1.063,18 €
Vigilante	1.063,18 €
Ascensorista	1.063,18 €

Art. 25 Complemento Convenio para el año 2023		
	Importe anual	Importe 14 mensualidades
Grupo I	557,93 €	39,85 €
Grupo II	495,94 €	35,42 €
Grupo III	465,00 €	33,21 €
Grupo IV	433,93 €	30,99 €

Grupos y Tablas Salariales 2024	
	Salario Base Mensual
<b>GRUPO I</b>	
Director/a Técnico	1.572,52 €
Director/a Administrativo	1.572,52 €
Director/a de Enfermería	1.572,52 €
Médico/a	1.572,52 €
Farmacéutico/a	1.572,52 €
Administrador/a	1.572,52 €
Físico/a	1.572,52 €
Químico/a	1.572,52 €
Letrado/a	1.572,52 €
Relaciones Laborales y RRHH	1.572,52 €
Odontólogo/a	1.572,52 €
Psicólogo/a	1.572,52 €
<b>GRUPO II</b>	
a)	
Enfermero/a	1.572,52 €
Matrona	1.572,52 €
Encargado/a Supervisora	1.572,52 €
Fisioterapeuta	1.572,52 €
Trabajador/a Social	1.572,52 €
Jefe/a de Enfermería	1.572,52 €
Dietista Nutricionista	1.572,52 €
Podólogo/a	1.572,52 €
b)	
Gobernante/a	1.304,80 €
Oficial Administrativo	1.304,80 €
Jefe/a de Cocina	1.304,80 €
Jefe/a de Recepción	1.304,80 €
Jefe/a de Negociado	1.304,80 €
Jefe/a de Compras	1.304,80 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.304,80 €
Jefe/a de Facturación	1.304,80 €
Técnico/a Especialista	1.304,80 €
... De Laboratorio	1.304,80 €
... De Radiología	1.304,80 €
... De Radioterapia	1.304,80 €
... De Nutrición y Dietética	1.304,80 €
Higienista Dental	1.304,80 €
Informático/a	1.304,80 €
<b>GRUPO III</b>	
Auxiliar de Enfermería	1.164,94 €
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	1.164,94 €
Auxiliar de Clínica	1.164,94 €
Auxiliar Administrativo	1.164,94 €
Telefonista	1.164,94 €
Cajero/a	1.164,94 €
Recepcionista	1.164,94 €
Celador/a	1.164,94 €
Auxiliar Sanitario Especializado	1.164,94 €
Auxiliar de Consulta	1.164,94 €
Sanitario/a o Mozo/a de Clínica	1.164,94 €
Ayudante Sanitario	1.164,94 €
Cocinero/a de 1ª	1.164,94 €
Subencargado/a	1.164,94 €
Mecánico/a Calefactor	1.164,94 €
Electricista	1.164,94 €
Albañil	1.164,94 €
Pintor/a	1.164,94 €
Fontanero/a	1.164,94 €
Personal de Mantenimiento	1.164,94 €
Peluquero/a	1.164,94 €
Jardinero/a	1.164,94 €
Monitor/a	1.164,94 €
Encargado/a de Lavandería	1.164,94 €
Conductor/a Mecánico	1.164,94 €
Carpintero/a	1.164,94 €
Técnico/a de Farmacia	1.164,94 €
<b>GRUPO IV</b>	
Ayudante de Cocina	1.095,08 €
Pinche	1.095,08 €
Cafetero/a	1.095,08 €
Repostero/a	1.095,08 €
Panadero/a	1.095,08 €
Fragadora/a	1.095,08 €
Lavandero/a	1.095,08 €
Personal de Lavandería	1.095,08 €
Camarero/a	1.095,08 €
Costurero/a	1.095,08 €
Planchador/a	1.095,08 €
Limpiador/a	1.095,08 €
Personal de Limpieza	1.095,08 €
Peón	1.095,08 €
Conserje	1.095,08 €
Portero/a	1.095,08 €
Vigilante	1.095,08 €
Ascensorista	1.095,08 €

Art. 25 Complemento Convenio para el año 2024		
	Importe anual	Importe 14 mensualidades
Grupo I	574,67 €	41,05 €
Grupo II	510,82 €	36,49 €
Grupo III	478,95 €	34,21 €
Grupo IV	446,95 €	31,92 €

Art. 17 Trabajo Nocturno para 2024		
Importe hora= 25%((12*Salario Base mensual)/Horas anuales)	1.653	Importe por hora
Grupo I		2,85 €
Grupo II a)		2,85 €
Grupo II b)		2,37 €
Grupo III		2,11 €
Grupo IV		1,99 €

Art. 19 Festivo especiales y/o extarordinarios en caso de compensación económica 2024		
Importe hora=(12*Salario Base mensual)/Horas anuales	1.653	Importe por hora
Grupo I		11,42 €
Grupo II a)		11,42 €
Grupo II b)		9,47 €
Grupo III		8,46 €
Grupo IV		7,95 €

Grupos y Tablas Salariales 2025	
	Salario Base Mensual
<b>GRUPO I</b>	
Director/a Técnico	1.619,70 €
Director/a Administrativo	1.619,70 €
Director/a de Enfermería	1.619,70 €
Médico/a	1.619,70 €
Farmacéutico/a	1.619,70 €
Administrador/a	1.619,70 €
Físico/a	1.619,70 €
Químico/a	1.619,70 €
Letrado/a	1.619,70 €
Relaciones Laborales y RRHH	1.619,70 €
Odontólogo/a	1.619,70 €
Psicólogo/a	1.619,70 €
<b>GRUPO II</b>	
a)	
Enfermero/a	1.619,70 €
Matrona	1.619,70 €
Encargado/a Supervisor/a	1.619,70 €
Fisioterapeuta	1.619,70 €
Trabajador/a Social	1.619,70 €
Jefe/a de Enfermería	1.619,70 €
Dietista Nutricionista	1.619,70 €
Podólogo/a	1.619,70 €
b)	
Gobernante/a	1.343,94 €
Oficial Administrativo	1.343,94 €
Jefe/a de Cocina	1.343,94 €
Jefe/a de Recepción	1.343,94 €
Jefe/a de Negociado	1.343,94 €
Jefe/a de Compras	1.343,94 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.343,94 €
Jefe/a de Facturación	1.343,94 €
Técnico/a Especialista	1.343,94 €
... De Laboratorio	1.343,94 €
... De Radiología	1.343,94 €
... De Radioterapia	1.343,94 €
... De Nutrición y Dietética	1.343,94 €
Higienista Dental	1.343,94 €
Informático/a	1.343,94 €
<b>GRUPO III</b>	
Auxiliar de Enfermería	1.199,89 €
Técnico/a en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)	1.199,89 €
Auxiliar de Clínica	1.199,89 €
Auxiliar Administrativo	1.199,89 €
Telefonista	1.199,89 €
Cajero/a	1.199,89 €
Recepcionista	1.199,89 €
Celador/a	1.199,89 €
Auxiliar Sanitario Especializado	1.199,89 €
Auxiliar de Consulta	1.199,89 €
Sanitario/a o Mozo/a de Clínica	1.199,89 €
Ayudante Sanitario	1.199,89 €
Cocinero/a de 1ª	1.199,89 €
Subencargado/a	1.199,89 €
Mecánico/a Calefactor	1.199,89 €
Electricista	1.199,89 €
Albañil	1.199,89 €
Pintor/a	1.199,89 €
Fontanero/a	1.199,89 €
Personal de Mantenimiento	1.199,89 €
Peluquero/a	1.199,89 €
Jardinero/a	1.199,89 €
Monitor/a	1.199,89 €
Encargado/a de Lavandería	1.199,89 €
Conductor/a Mecánico	1.199,89 €
Carpintero/a	1.199,89 €
Técnico/a de Farmacia	1.199,89 €
<b>GRUPO IV</b>	
Ayudante de Cocina	1.127,93 €
Pinche	1.127,93 €
Cafetero/a	1.127,93 €
Repostero/a	1.127,93 €
Panadero/a	1.127,93 €
Fragador/a	1.127,93 €
Lavadero/a	1.127,93 €
Personal de Lavandería	1.127,93 €
Camarero/a	1.127,93 €
Costurero/a	1.127,93 €
Planchador/a	1.127,93 €
Limpiador/a	1.127,93 €
Personal de Limpieza	1.127,93 €
Peón	1.127,93 €
Conserje	1.127,93 €
Portero/a	1.127,93 €
Vigilante	1.127,93 €
Acensurista	1.127,93 €

Art. 25 Complemento Convenio para el año 2025		
	Importe anual	Importe 14 mensualidades
Grupo I	591,91 €	42,28 €
Grupo II	526,15 €	37,58 €
Grupo III	493,32 €	35,24 €
Grupo IV	460,36 €	32,88 €

Art. 17 Trabajo Nocturno para 2025		
Importe hora= 25%((12*Salario Base mensual)/Horas anuales)	Importe por hora	
Grupo I	2,94 €	
Grupo II a)	2,94 €	
Grupo II b)	2,44 €	
Grupo III	2,18 €	
Grupo IV	2,05 €	

Art. 19 Festivo especiales y/o extraordinarios en caso de compensación económica 2025		
Importe hora=(12*Salario Base mensual)/Horas anuales	Importe por hora	
Grupo I	11,76 €	
Grupo II a)	11,76 €	
Grupo II b)	9,76 €	
Grupo III	8,71 €	
Grupo IV	8,19 €	

Art. 20 Festivos normales y/u ordinarios en caso de compensación económica 2025		
Importe hora=15%((12*Salario Base mensual)/Horas anuales)	Importe por hora	
Grupo I	1,76 €	
Grupo II a)	1,76 €	
Grupo II b)	1,46 €	
Grupo III	1,31 €	
Grupo IV	1,23 €	