



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5033 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, examinado su contenido por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el citado Servicio de Normas Laborales y Sanciones

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0125/2025; denominado Hospital La Vega Grupo HLA, SLU; código de convenio n.º 30103822012018; ámbito Empresa; suscrito con fecha 08/05/2025 por la comisión negociadora.

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

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

Murcia, 15 de octubre de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.



Convenio colectivo Hospital La Vega Grupo HLA

Índice.

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



- Capítulo VII.- Beneficios Sociales.
- Artículo 35.- Complemento económico por incapacidad temporal.
- Artículo 36.- Jubilación obligatoria.
- Artículo 37. Ayuda escolar.
- Artículo 38. Indemnizaciones por muerte o invalidez.
- Artículo 39.- Ayuda por fallecimiento.
- Artículo 40.- Uniformidad.
- Capítulo VIII.- Régimen Disciplinario.
- Artículo 41.- Faltas.
- Artículo 42.- Sanciones.
- Capítulo IX.- Seguridad y Salud.
- Artículo 43.- Seguridad y salud.
- Capítulo X.- Derechos Sindicales.
- Artículo 44.- Derechos sindicales.
- Artículo 45.- Garantías sindicales.
- Capítulo XI.- Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Artículo 46.- Principio de igualdad por razón de género.
- Disposición transitoria.- Jornadas especiales.
- Disposición final: Garantía salarial.
- ANEXO I: Tablas de aplicación al Convenio Colectivo para 2025.

Preámbulo.

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

Capítulo I

Ámbito de aplicación.

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U., en adelante la Empresa, y sus personas trabajadoras.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal de la Empresa vinculado a la misma con una relación laboral ordinaria.

En consecuencia, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas.



- c) Los y las profesionales por cuenta propia que, en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Las personas colaboradoras o que ejerzan algún tipo de voluntariado social.
- e) Los y las estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.
- f) Las demás relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 2.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028, salvo en aquellas materias en las que se establezca otra previsión diferente.

Capítulo II

Eficacia, vinculación y denuncia

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia.

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

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

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

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

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

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



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

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

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

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

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

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

Artículo 6.- Preeminencia.

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

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

Artículo 7.- Compensación y absorción.

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

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias,



convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

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

Así, el complemento personal de garantía se integrará por:

- El antiguo complemento de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras que hubieran devengado cantidades por aplicación del antiguo complemento por antigüedad de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, percibirán el importe anual que tuvieran consolidado por dicho concepto más la parte proporcional del trienio en curso de adquisición, tanto de forma mensual como junto con las pagas extraordinarias, prorrstateado en las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias e integrado en el complemento personal de garantía.
- Los trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio hubieran generado derecho a la antigua paga de beneficios, cobrarán cada año el importe completo de dicha paga de forma prorrstateada en las nóminas de las doce pagas ordinarias del año, de forma que no quiepa duda que el año en que se abona es así mismo el año de generación.
- Las cantidades que corresponda percibir por dicho concepto se abonarán dentro del complemento personal de garantía.

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

Artículo 8.- Comisión Paritaria.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales.

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

Capítulo III

Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación.

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

Artículo 11.- Período de prueba.

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

- Seis meses para personal directivo (grupo I) y para el personal con titulación universitaria superior y media (Niveles I y II, de los Grupos II y III).



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

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

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

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

Artículo 12.- Cese voluntario.

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

Artículo 13.- Liquidación por cese.

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

Capítulo IV

Clasificación Profesional

Artículo 14.- Competencia organizativa.

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

Artículo 15.- Clasificación Profesional. Criterios generales.

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



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

Artículo 16.- Grupos Profesionales.

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

1.- Grupo I: Personal Directivo.

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

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

2.- Grupo II: Personal Sanitario.

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

Dentro del Grupo se establecen los siguientes niveles:

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

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

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

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

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

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

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



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

3.- Grupo III: Personal Técnico o Administrativo

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

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.- Grupo IV: Personal de Servicios Generales.

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

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

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

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

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

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

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

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



5.- Transposición y asimilación de categorías:

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

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

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

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

Artículo 17.- Promoción profesional.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo V

Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias

Artículo 18.- Jornada.

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



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

- La Empresa deberá comunicar a la plantilla, un mes antes del inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular, cuando se conozcan con anterioridad y puedan por ello ser programados. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios.
- El Comité de Empresa tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.
- La jornada ordinaria diaria se ajustará a las previsiones legales y a las disposiciones del artículo 21 del presente convenio.
- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.785 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.
- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal, en los términos que se establecen en la legislación general y con las especialidades que se prevén en el artículo 21 del presente convenio.
- En caso de que fuera necesario alterar la distribución de la jornada irregular inicialmente establecida por la Empresa, para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, se estará a lo que dispone el artículo 20 del presente convenio colectivo. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.
- Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales del personal y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina. Aquellas horas comunicadas con menos de 5 días de antelación a su realización, tendrán el tratamiento previsto para las horas extraordinarias.

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

Artículo 19.- Festivos.

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

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

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



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

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

24 de diciembre: turno de noche.

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

31 de diciembre: turno de noche.

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

5 de enero: turno de noche.

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

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

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

Artículo 20.- Descansos y cambios de turno.

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

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

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

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

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



2.4. Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la aplicación de este artículo, en la parte que cumpla con el preaviso de 5 días, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a ningún efecto, salvo que en su conjunto y cómputo anual se supere la jornada máxima prevista en el presente convenio.

2.5. El tiempo de trabajo derivado del cambio de turno se entenderá realizado con cargo al porcentaje de jornada irregular pactado, y no tendrán consideración de horas extraordinarias salvo que debido a su realización se supere el tiempo efectivo de trabajo en cómputo anual establecido en el presente convenio colectivo, o en la parte que no cumpla con el preaviso mínimo de 5 días establecido.

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

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

- Deberá presentarse ante el responsable de Área, solicitud normalizada escrita de los trabajadores implicados en el cambio, en la conste la conformidad expresa de ambos al cambio que se proponga, con una antelación mínima de 5 días.
- Tal solicitud deberá presentarse con antelación suficiente a la fecha en la que deba tener efectos el cambio solicitado, que permita comprobaciones y autorizaciones necesarias por parte del responsable.

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

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

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

**Artículo 21.- Horas extraordinarias.**

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

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el responsable del departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras y validada por el departamento de RRHH del Hospital.

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

Se fijan los siguientes importes para las horas extras:

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

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

Artículo 22.- Vacaciones.

1.- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración.

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

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

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

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

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



Artículo 23.- Licencias y permisos.

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

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

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización mientras se 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.

c) Dos días de trabajo efectivo consecutivos por nacimiento de nieto.

d) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de primer grado y dos días hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos previstos en los párrafos b) y d), se ampliará un día en caso de accidente o enfermedad, y en caso de fallecimiento el permiso se ampliará dos días, si el hecho aconteciera a más de 100 kilómetros del domicilio habitual

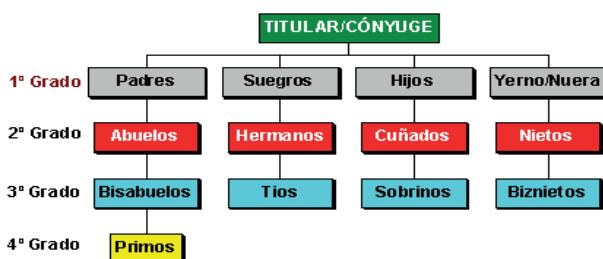
e) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



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

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



j) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido de hasta 4 días en caso de imposibilidad acreditada de acceso al centro o al tránsito por las vías de circulación anexas, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente derivadas de una catástrofe o fenómenos meteorológicos adversos.

Este derecho deberá ponderarse en el marco del especial deber de socorro inherente a nuestra actividad y a la particular deontología de las profesiones sanitarias, que exige que el desplazamiento resulte objetivamente imposible o gravemente inseguro, hasta el punto de resultar previsiblemente imposible o temeraria la obligación esencial de atención a los pacientes.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Como alternativa, la empresa podrá establecer el trabajo a distancia cuando la naturaleza de la prestación laboral y el estado de las redes de comunicación así lo permitan, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

En todo caso, a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

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

1.- La suspensión del contrato y los permisos relacionados con conciliación se regirán en todo momento por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa vigente. En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión será de diecinueve semanas para cada persona progenitora, ampliables en los supuestos previstos legalmente, incluidas las treinta y dos semanas en caso de familias monoparentales.

2.- La persona trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia diaria para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, con posibilidad de dividirla en dos fracciones, sustituirla por una reducción de media hora de jornada o acumularla en jornadas completas. En caso de disfrute simultáneo por ambos progenitores, este derecho podrá ampliarse hasta los doce meses, con la reducción proporcional de salario a partir de los nueve meses, según la legislación vigente.

3.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción de jornada diaria, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad, para el cuidado de menores de doce años, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado, así como del cónyuge o pareja de hecho y sus familiares hasta segundo grado por consanguinidad, siempre que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. También se reconoce la reducción especial de al menos la mitad de la jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, en los términos previstos en la legislación vigente.



4.- Estos derechos son de carácter individual e intransferible, y su ejercicio puede limitarse únicamente en los supuestos previstos en la ley, en particular cuando dos personas trabajadoras de la misma empresa lo soliciten respecto del mismo sujeto causante. En tal caso, la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el ejercicio de ambos derechos. En todo caso, se tomará en consideración el fomento de la corresponsabilidad y la igualdad entre mujeres y hombres.

5.- Podrá disfrutarse una suspensión del contrato no retribuida de hasta 8 semanas, continuas o fraccionadas, para el cuidado de hijos o menores acogidos, hasta que estos cumplan 8 años, conforme a lo establecido legal o reglamentariamente.

Artículo 25.- Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria, además de la excedencia por cuidado de familiares regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

Artículo 26.- Permisos no retribuidos.

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

Al margen de lo anterior, en los supuestos de enfermedad de hijos menores de edad o mayores dependientes, los empleados del hospital que acrediten mediante certificado o informe médico la realidad de la enfermedad y la necesidad de los cuidados paternos, podrán disfrutar de dos permisos de hasta como máximo siete



días anuales cada uno de ellos. Este permiso podrá ser denegado si en el momento de la solicitud hay un 10% de los empleados pertenecientes al grupo profesional del trabajador solicitante disfrutando de dicho permiso. Este periodo de permiso no computara como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

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

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

Capítulo VI

Retribución y compensaciones

Artículo 27.- Incrementos salariales.

Las subidas salariales pactadas en el presente convenio aplicados al salario base y plus de especialidad son los siguientes:

- 2025: incremento del 2% con efectos de 1 de enero de 2025.
- 2026: incremento del IPC nacional publicado del año 2025, garantizado un mínimo del 2,5% y un tope máximo del 3,5%.
- 2027 incremento del IPC nacional publicado del año 2026, garantizado un mínimo del 2,5% y un tope máximo del 3,5%.
- 2028: incremento del IPC nacional publicado del año 2027, garantizado un mínimo del 2,5% y un tope máximo del 3,5%.

Para el caso de que, por no mediar denuncia, o alcanzarse acuerdo expreso de prórroga de vigencia, ésta se ampliase al año 2029, las tablas experimentarán un incremento idéntico al expresado para el año 2028.

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

Artículo 28.- Salario base.

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

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

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

Artículo 29.- Pagas extraordinarias.

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

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

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

En función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, hemodiálisis, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de vigilancia intensiva, reanimación y rehabilitación, unidades de grandes quemados, unidades de diálisis, unidades de infectocontagiosos, cámaras hiperbáricas, esterilización, oncología, consultas externas, urgencias y hospitalización médica y quirúrgica, y el departamento de farmacia

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

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

Artículo 31.- Plus de fidelidad.

Como incentivo a la fidelidad y reconocimiento a la antigüedad y experiencia, se abonará al personal sanitario no facultativo y resto de personal no sanitario, una gratificación de 20 € mensuales, por cada trienio según las siguientes reglas:

1.º- El derecho a percepción comienza con efecto 1 de enero de 2025 en atención a los trienios cumplidos contados a partir del 1 de enero de 2014.

2.º- Cualquier suspensión del contrato o excedencia por cualquier motivo interrumpe su cómputo.

3.º- Se podrán cobrar hasta un máximo de 5 trienios, es decir 15 años de fidelidad en la empresa contados desde el 1 de enero de 2014.

4.º- Se respetarán los complementos ad personam anteriores a 2014, derivados del desaparecido complemento de antigüedad que se describe en el art. 7 del presente Convenio.

5.º- El importe se devenga al mes vencido siguiente a aquel en el que se cumplió cada trienio y será proporcional a la jornada vigente en el momento de su percepción.

6.º- Estos importes serán absorbibles y compensables con los pluses que pueda establecer el futuro convenio sectorial, u otras normas convencionales que resulten de aplicación referida a la antigüedad, fidelidad, permanencia, u otros de la misma naturaleza de este plus que se abonen en atención al tiempo trabajado, y cualquiera que sea su denominación.

**Artículo 32.- Trabajo nocturno.**

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

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

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

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

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

Artículo. 33.- Plus de locomoción.

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

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

Artículo 34.- Complemento de turnicidad/disponibilidad.

Tendrán derecho a percibir este complemento el personal sanitario que realice turnos rotativos de mañana, tarde y noche, en base a la tabla siguiente:

Grupo profesional	Nivel	Importe mensual
Grupo II	II	80 €
Grupo II	III	45 €
Grupo II	IV	32 €

El personal que realice su horario en régimen de jornada partida de lunes a viernes percibirá un plus por turno partido, según tabla siguiente:



Grupo profesional	Nivel	Importe mensual
Grupo II	II	55 €
Grupo II	III	35 €
Grupo II	IV	27 €
Grupo III	III y IV	27 €

Los importes sujetos a este artículo corresponden a una jornada completa, siendo su abono proporcional al personal que realice su jornada a tiempo parcial.

Capítulo VII

Beneficios sociales

Artículo 35.- Complemento económico por incapacidad temporal.

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

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

Artículo 36.- Jubilación obligatoria.

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

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

Artículo 37.- Ayuda escolar.

El personal afectado por este Convenio, percibirá de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 75 euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

Artículo 38.- Indemnizaciones por muerte o invalidez.

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

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

Artículo 39.- Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que pertenezca, con carácter fijo, a las plantillas de cualquier empresa afectada por este convenio,



sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

Artículo 40.- Uniformidad.

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

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 41.- Faltas.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no sólo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

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

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

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

- a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un período de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un período de un mes.
- c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Falta de aseo y limpieza personal.

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

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

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

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

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

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

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

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

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

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

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



- b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un período de tiempo de dos meses.
 - c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un período de un mes.
 - d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.
 - e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.
 - f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.
 - g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.
 - h) Fumar en el centro de trabajo.
- 3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:
- a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un período de tres meses.
 - b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un período de tres meses.
 - c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un período de un mes.
 - d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
 - e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
 - f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.
 - g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.
 - h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.
 - i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.
 - j) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.
 - k) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.
 - l) La simulación de fichaje o cualquier otra irregularidad en el registro diario de la jornada que tenga por efecto falsear los datos de la jornada efectivamente realizada.

Artículo 42.- Sanciones.

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



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

1) Faltas leves:

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

2) Faltas graves:

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

3) Faltas muy graves:

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

Todas las sanciones se harán constar en el expediente personal de los afectados.

Dichas anotaciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

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

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

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

Capítulo IX

Seguridad y salud

Artículo 43.- Seguridad y salud.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de su personal frente a los riesgos laborales. La Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud deberá facilitar a su personal los medios de prevención adecuados para la prestación de sus servicios, incluidos los uniformes, batas, calzado y resto de ropa necesaria para mantener la higiene en el trabajo y evitar contagios.

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

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a su plantilla la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este



carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para las demás personas trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetándole derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Así mismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

Capítulo X

Derechos sindicales.

Artículo 44.- Derechos sindicales.

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

**Artículo 45.- Garantías sindicales.**

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

En relación al crédito horario, se acuerda que los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales podrán acumular parte o la totalidad de su crédito de horas representativas a favor de un miembro del Comité de Empresa.

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

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical de cada año deberá ser decidida y comunicada a la Empresa por escrito remitido por las personas interesadas (cedente y beneficiaria de la cesión de las horas) antes del inicio del año a que se refiera. Una vez comunicada, la acumulación no podrá ser objeto de variación en todo el año, salvo situaciones excepcionales que lo justifiquen

Capítulo XI**Igualdad entre hombres y mujeres****Artículo 46.- Principio de igualdad por razón de género.**

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

En el sentido expuesto, la Empresa mantendrá en vigor el correspondiente Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, que se ajustará a las prescripciones legales, comprometiéndose, con la colaboración de la representación de los trabajadores, a velar por su adecuada ejecución y seguimiento de acuerdo con los términos y condiciones establecidas en el mismo.

La Empresa tiene elaborado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, así como el establecido en el R.D. 1026/2024 de 8 de octubre dirigido específicamente a las personas LGTBI.

Disposiciones:**Disposición transitoria.- Jornadas especiales.**

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

Disposición final.- Garantía salarial.

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



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

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

**ANEXO I al convenio colectivo de Hospital La Vega Grupo HLA****Tabla de aplicación al convenio colectivo a partir de 2025:**

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo. 1.961,86			
Grupo II PERSONAL SANITARIO	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.633,14
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matrón/a y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.202,19
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	1.094,11
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Técnico/a Auxiliar de Enfermería, Técnico/a Auxiliar Farmacia, Auxiliar de enfermería, Auxiliar de Farmacia, Celador/a.	1.046,98
Grupo III TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	1.633,14
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico de prevención.	1.202,19
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	1.094,11
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	1.046,98
Grupo IV SERVICIOS GENERALES	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Jefe/a de Cocina, Técnico/a Superior de Hostelería, Gobernanta, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	1.094,11
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, cocinero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	1.046,98
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería y Pinche.	1.046,98