

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**805 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L.**

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

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0005/2025; denominado Analiza Sociedad de Análisis Clínicos, S.L.; código de convenio n.º 30100031012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/12/2024 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, 11 de febrero de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

## **Convenio colectivo de la empresa Centro de Trabajo de Murcia de Analiza, Sociedad de Diagnóstico, S.L.**

### **Preámbulo**

La representación de los trabajadores del centro de trabajo de Murcia de Analiza, Sociedad de Diagnostico, S.L., con el asesoramiento de UGT, y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el tercer Convenio Colectivo del centro de trabajo de Murcia de Analiza, Sociedad de Diagnostico, S.L. sita en el Hospital La Vega, en concreto en la calle Doctor Román Alberca, s/n, 30008 Murcia. 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 Los Laboratorios de Análisis, 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 Analiza, Sociedad de Diagnostico, S.L., en adelante la Empresa, y los trabajadores y trabajadoras exclusivamente de su centro de trabajo de Murcia, sito en la calle Doctor Román Alberca, s/n, 30008 Murcia y cualquier otro centro de Murcia cuyos trabajadores se quieran adherir al mismo cumpliendo los requisitos legalmente establecidos.

El Convenio Colectivo se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo de Murcia, vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

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

- a) El personal de alta dirección
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta ajena que a razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- e) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.

El ámbito territorial del presente Convenio se extiende al centro de trabajo de la Empresa sita en la calle Doctor Román Alberca, s/n, 30008 Murcia.

##### **Artículo 2.- Ámbito temporal**

El presente Convenio extenderá su vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2027, entrando en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

A efectos económicos el salario de tablas se actualizará de forma retroactiva con fecha de efectos del 1 de enero de 2024 en las cantidades establecidas en el presente convenio colectivo.

## 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-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma del centro de Murcia.

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.

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

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

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

#### Artículo 5.- Denuncia y prórroga

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

Denunciado el Convenio, el presente se mantendrá en vigor por ultraactividad en todas sus cláusulas por un período máximo de dos años.

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

Adaptación o modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia: Los representantes de los trabajadores y la Empresa podrán adaptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas 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.

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

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

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

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.

### **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 a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de 4 miembros, 2 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.

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.

La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

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

b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas 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 obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, 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, de forma excepcional, 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, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2.- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3.- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, a la representación de los trabajadores y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Los procedimientos a seguir frente a la Comisión Paritaria son los siguientes: procedimiento de consulta y procedimiento de discrepancias o conflicto colectivo, siendo requisito necesario para la interposición de un conflicto colectivo someter, con carácter previo, la discrepancia a la comisión paritaria. Los trámites a seguir en cada uno de ellos son los siguientes:

- a) Procedimiento de consultas:

Cualquier persona afectada por el vigente Convenio Colectivo podrá dirigirse a la Comisión Paritaria con carácter previo a la vía Jurisdiccional, para cualquier cuestión relacionada con la aplicación o interpretación de cualquier de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo.

Las consultas se deberán presentar en la sede de la Comisión Paritaria, o ser entregadas a cualquiera de sus miembros. Si el miembro que conozca de la consulta no ostentase el cargo de Presidente, deberá remitirla a éste y al Secretario en el plazo de 24 horas desde su conocimiento.

Las cuestiones o consultas que se promuevan ante la Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. Se podrá rechazar por la Comisión Paritaria la cuestión o consulta que no reúna los requisitos anteriormente mencionados, para ello será necesario que la decisión sea adoptada por mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria.

Una vez recibida la consulta por parte del Presidente, éste deberá proceder a la realización del Orden del Día y convocar una reunión extraordinaria de la Comisión que se deberá celebrar en el plazo máximo de 5 días a contar desde la recepción de dicha consulta.

En la reunión que se celebre se adoptará el acuerdo que corresponda respecto a la consulta planteada, debiendo existir unanimidad en una primera votación y de no alcanzarse, se procederá a realizar una segunda votación bastando en este caso para la adopción del acuerdo mayoría simple de los miembros de la Comisión Paritaria. Si no fuera posible resolverlo en dicha reunión se analizará en la reunión siguiente, sin que, en todo caso, pueda transcurrir un plazo superior a un mes.

De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, que será notificada por escrito a quien inste su intervención, a la representación de los trabajadores y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose en su caso copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

En el caso de que se hayan resuelto diferentes cuestiones en la misma reunión de la Comisión Paritaria, se dará por cumplido el trámite establecido en el párrafo anterior, mediante la notificación por el Secretario a quien haya instado la intervención de la Comisión Paritaria, de un certificado del acta, que recoja, exclusivamente, el punto del Orden del Día relativo a la resolución de la cuestión planteada por el notificado y la decisión adoptada por la Comisión Paritaria. Dicho certificado deberá de ser visado por el Presidente de la Comisión Paritaria y por el Secretario de la misma y deberá de ser fiel reflejo de lo contenido en el acta de la Comisión Paritaria, en relación con la cuestión que se interese.

b) Procedimiento de consulta en caso de conflicto colectivo o discrepancias por inaplicación del Convenio:

En los supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del vigente Convenio Colectivo o de que se susciten discrepancias por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes firmantes del mismo, solicitará la inmediata reunión de esta Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el Convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso.

Los promotores del conflicto colectivo o de la discrepancia deberán, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia, cuestión o duda suscitada. Recibido por la Comisión Paritaria el conflicto planteado, se convocará con carácter de urgencia una reunión de la Comisión para proceder a la interpretación de la controversia.

La Comisión Paritaria deberá de resolver en un plazo máximo de 6 días hábiles, notificándolo dentro del séptimo día a las partes afectadas. El plazo se computará desde el día siguiente a aquel en que se reciba la comunicación del conflicto o discrepancia. Sólo se podrá prorrogar el plazo en caso de conflicto colectivo, en casos excepcionales, si es acordado por unanimidad de los miembros de la Comisión Paritaria, sin que pueda exceder de 14 días hábiles. En caso de que la Comisión no resuelva en el plazo de siete días, o en el plazo extraordinario que se hubiera fijado, se dará por decaído el trámite por falta de acuerdo, quedando expedita la vía que proceda. En todo caso, podrá resolver antes del plazo establecido, cuando sea posible.

En la reunión extraordinaria que se celebre en supuestos de conflictos colectivos o resolución de discrepancias, la Comisión Paritaria podrá: (i) adoptar un acuerdo, (ii) no pronunciarse sobre el fondo por no existir las mayorías requeridas para la adopción de un acuerdo, o (iii) someter la controversia mediación y/o arbitraje, dando traslado del Conflicto a los órganos designados por el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 21, el miércoles, 27 de enero de 2021.

Intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la Comisión Paritaria o transcurridos los plazos del procedimiento desde su solicitud sin que se haya emitido resolución alguna, quedará expedita la vía extrajudicial, administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, interpretativos del Convenio Colectivo, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

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

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

### **Capítulo III**

#### **Contratación y ceses**

##### **Artículo 10.- Contratación**

La Empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La Empresa podrá contratar temporalmente, con respeto a los períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos, al personal complementario y eventual que precise para cubrir sus necesidades.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de sustitución al objeto de sustituir al personal, entre otros supuestos, en los supuestos previstos en los artículos 37, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes en los términos legalmente establecidos. En consecuencia, será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Causas de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo pactadas en el contrato.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencia por cuidado de hijos o mayores.
- Excedencia forzosa.
- Permisos u otras circunstancias análogas.

Las vacaciones serán objeto de cobertura por personal contratado mediante contratos temporales de circunstancias de la producción.

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

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la empresa y el trabajador o trabajadora estarán obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para personal del Grupo I y para los Niveles I y II de los Grupos II y III.
- Tres meses para el resto de los trabajadores y trabajadoras, salvo el personal de limpieza que será de 15 días.

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

La duración del período de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo recogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar al trabajador o trabajadora durante el mismo. El cómputo de dicho período se reanudará una vez hubieren finalizado aquéllas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

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

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

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

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

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación Profesional**

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

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

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

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

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

#### **Artículo 16.- Grupos Profesionales**

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

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

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan. Ocupan puestos de trabajo que integran funciones

claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de Gerente, Director/a Territorial/Técnica, 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 con la titulación necesaria desempeñe funciones de Médico/a, farmacéutico/a, biólogo/a, químico/a. Así mismo lo integran el Director Técnico de Laboratorio, Director Técnico de Anatomía Patológica, Director Técnico de Radiología.

- Nivel II: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de enfermeros/as. Igualmente se integran en este nivel los Supervisores/as de enfermería.

- Nivel III: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de técnico/a anatomía patológica, técnico/a de Laboratorio, técnico/a en Radiología.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista de Laboratorio, técnico especialista en Radiología.

- Nivel IV: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de TCAE o Técnico Auxiliar en Cuidados de Enfermería y celador o celadora.

#### 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 con la titulación necesaria desempeñe funciones de Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Ingeniería Informática todos ellos/as de grado universitario.

- Nivel II: lo integra el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones de Ingeniería Técnica, Graduado/a en relaciones laborales y ocupación, Trabajador/a Social, Informáticos/as.

- Nivel III: Integran este nivel el personal que con la titulación necesaria desempeñe funciones. 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 con la titulación necesaria desempeñe funciones de Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

- Nivel V: Personal de Limpieza

La descripción los Grupos y Niveles 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.

| GRUPOS Profesionales                        |           |  |
|---|-----------|--|
| Grupo I                                     |           |  |
| Grupo II                                    | Niveles   | Definición de las funciones que se integran en los Niveles y Grupos.   |
| Personal Sanitario                          | Nivel I   | Quien desarrolle funciones de Médico/a, farmacéutico/a, biólogo/a, químico/a. Así mismo lo integran el Director Técnico de Laboratorio, Director Técnico de Anatomía Patológica, Director Técnico de Radiología. |
|   | Nivel II  | Quienes desempeñen funciones de enfermeros/as. Igualmente se integran en este nivel los Supervisores/as de enfermería.   |
|   | Nivel III | Quienes desempeñen funciones de Técnico/a de laboratorio, Técnico/a en Anatomía Patológica y Técnico/a en Radiología.  |
|   | Nivel IV  | Quienes desempeñen funciones de TCAE o Técnico Auxiliar en Cuidados de Enfermería y celador o celadora.  |
|   | Grupo III | Nivel I  |
| Técnicos Administrativos y Personal Soporte | Nivel II  | Grado universitario de Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.  |
|   | Nivel III | Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático de formación profesional. Asimilación de oficiales a este nivel.   |
|   | Nivel IV  | Auxiliar Administrativo y recepcionista  |
|   | Nivel V   | Personal de Limpieza   |

#### **Artículo 17.- Promociones profesionales:**

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

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

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

La representación del personal podrá tomar las acciones que considere pertinentes y recabar la información que considere necesaria en relación con la cobertura de la vacante.

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 del Grupo I y para los Niveles I y II de los Grupos II y III.

- Mes y medios para el resto de los trabajadores y trabajadoras, salvo el personal de limpieza que será de 7 días y medio.

Si el candidato/a interno/a seleccionado/a no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto será ofertado a contratación externa.

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.

## Capítulo V

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

#### Artículo 18.- Jornada

1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.791 horas anuales.

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 10% 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, dentro del mes anterior al inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular. 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.

- La representación del personal 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 será como máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.

- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.791 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas o sobre la jornada ordinaria diaria de 10 horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.

- Del mismo modo las horas que, fruto de la distribución irregular de la jornada, queden pendientes de trabajarse a 31 de diciembre de cada año, se regularizarán mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador o trabajadora, sin que la regularización pueda tener lugar más allá del 31 de enero del año siguiente a aquél al que correspondan, salvo pacto en contrario.

- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal.

- 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, el trabajador o la trabajadora deberá de conocer con 5 días de antelación el día y horas de la prestación de servicios resultante, salvo que ambas partes hayan fijado de mutuo acuerdo el tiempo en que tendrá lugar la prestación de servicios. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.

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

2.- Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante seis o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de 15 minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

3.- La Empresa podrá pactar con su personal de forma individual horas de localización que en la medida en que no sean de trabajo efectivo, no se computarán como parte de la jornada.

#### **Artículo 19.- Descansos semanales**

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que será definido según lo acordado en el calendario laboral y en el sistema de turnos.

#### **Artículo 20.- Horas extraordinarias**

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria de 10 horas y que supere las 1.791 horas al año de trabajo efectivo.

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

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

Este exceso de horas trabajadas compensadas con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización 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 21.- Vacaciones**

1.- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, que podrán disfrutarse en dos períodos de quince días cada uno de ellos.

2.- Alternativamente podrán disfrutarse 28 días naturales consecutivos los cuales también podrán disfrutarse en dos fracciones de catorce días y los dos días restantes serán solicitados por el trabajador uno en el primer semestre y el otro en el segundo semestre, para su concesión, el trabajador deberá solicitarlo con, al menos, 15 días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en los que habrán de mediar tres días de antelación. La dirección de la empresa podrá variar la fecha solicitada, atendiendo a razones organizativas.

3.- Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador o trabajadora, por todos los conceptos ordinarios, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas. Sin perjuicio de otros conceptos, las Guardias realizadas en ningún caso se considerarán concepto ordinario y/o jornada normal.

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

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

2.- Por acuerdo de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán, antes del día 1.º de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base al 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 se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 22.- Licencias, permisos y excedencias**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, incluido lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con respecto a los permisos de aplicación, las suspensiones del contrato de trabajo y las reducciones de jornada.

Como mejora de lo dispuesto en la legislación vigente se otorga:

- Un permiso de 4 días continuos en caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

- Un permiso de hasta 4 horas al año para asistencia de la persona trabajadora al médico.

A estos efectos, para el caso del permiso por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario será necesario que el trabajador o la trabajadora acredite la necesidad de reposo del familiar o conviviente mediante un informe médico en que haga constar la existencia de dicha necesidad dentro de las fechas que el trabajador o la trabajadora solicite el permiso. Este informe deberá presentarse con carácter previo al disfrute del permiso cuando sea posible y en

todo caso en los 5 días hábiles siguientes al disfrute del permiso, este plazo podrá ampliarse hasta 7 días en función de las circunstancias concurrentes. En todos los demás casos deberá mediar el documento justificativo oportuno.

El trabajador o trabajadora deberá de comunicar a la empresa los días exactos en que desee disfrutar el permiso a la solicitud del mismo, para que ésta se pueda organizar.

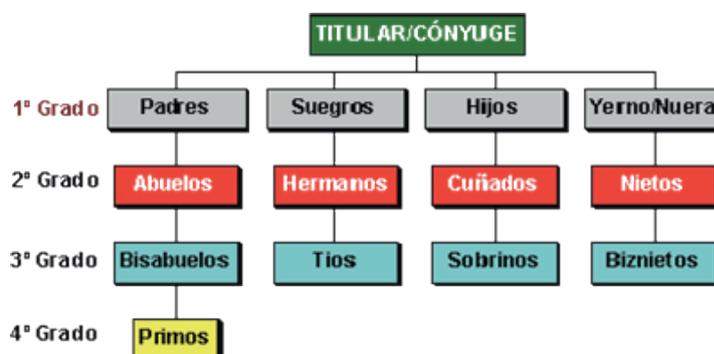
Cuando el trabajador o la trabajadora deban de realizar un desplazamiento a localidad distinta del lugar de trabajo que diste más de cien kilómetros de la localidad, el permiso se ampliará dos días.

La mejora efectuada en el presente convenio sobre los mínimos del Estatuto de los Trabajadores o el resto de la legislación vigente no podrá acumularse a los permisos o beneficios dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores o resto de la legislación, de forma que en el caso de que se produzca una situación cubierta por el permiso mejorado en el presente Convenio el personal disfrutará del permiso mejorado, que sustituye al permiso establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

De forma adicional e independiente de los permisos retribuidos se establece un día de asuntos propios recuperable, en las siguientes condiciones:

- El día de libre disposición o asuntos propios será recuperable.
- Su disfrute deberá solicitarse por el personal con al menos 48 horas de preaviso a la fecha de disfrute.
- No podrá disfrutarse acumulado a las vacaciones, el fin de semana o días festivos.
- No podrán disfrutarlo mas de una persona al mismo tiempo, la concesión del disfrute se hará por riguroso orden de solicitud.
- Se recuperará a solicitud de la empresa, preavisando con 48 horas de anticipación a la fecha de recuperación, salvo que se solicite la recuperación para cubrir una situación inesperada como es una baja médica, un permiso por fuerza mayor...etc, en este caso no habrá preaviso.
- En caso de que se reduzca la jornada anual de trabajo este día de libre disposición quedará sin efecto.

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El personal tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo VI

### Retribución y compensaciones

#### Artículo 23.- Incrementos salariales

A) Los incrementos salariales son los que se establecen a continuación:

- Para el año 2024 se acuerda la aplicación, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024, de las tablas salariales establecidas como Anexo I en el presente Convenio. Dichas tablas incorporan en sus cuantías la subida pactada del 4%.

Los incrementos a abonar por la aplicación de dichas tablas se harán efectivos el mes siguiente a aquel en que se publique el presente convenio colectivo en el Boletín Oficial que corresponda.

- Para el año 2025 se acuerda que las tablas que estén vigentes en el año 2024 se incrementarán un 2%.

- Para el año 2026 se acuerda que las tablas que estén vigentes en el año 2025 se incrementarán un 2%.

- Para el año 2027 se acuerda que las tablas que estén vigentes en el año 2026 se incrementarán un 2%.

Los incrementos correspondientes a los años 2025, 2026 y 2027 se efectuarán, con efectos del 1 de enero de cada año.

B) Con el objetivo de asegurar que todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo perciban, al menos, un salario equivalente al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada ejercicio, se establece que la suma de todas las percepciones salariales deberá alcanzar, como mínimo, el importe del SMI.

Para el cálculo de la suma total de las percepciones salariales, se incluirán todos los conceptos salariales establecidos en este convenio, así como aquellos que se deriven de acuerdos individuales, siempre que no sean inferiores a lo estipulado en el presente convenio.

En caso de que la suma de las percepciones salariales de una persona trabajadora sea inferior al SMI, la empresa se compromete a complementar la diferencia hasta alcanzar el SMI correspondiente, garantizando así el derecho de la persona trabajadora a recibir, al menos, esta cantidad mínima.

#### Artículo 24.- 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 para cada año de vigencia del Convenio Colectivo se recogen en las tablas que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo.

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

#### Artículo 25.- Pagas extraordinarias

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

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

#### **Artículo 26.- Plus de especialidad**

En función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo sanitarios en el laboratorio de análisis clínicos.

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 superior a la media jornada.

#### **Artículo 27.- Horas extraordinarias**

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

En 2024 son de aplicación los siguientes importes para las horas extras:

- Personal del Grupo II, Nivel II: 9,62 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel III: 8,75 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel IV: 8,38 Euros por hora extraordinaria.

En el resto de los casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta misma regulación aplicará al personal a tiempo parcial. En todo caso, la compensación por tiempos de descanso deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a contar desde la fecha en que fueron efectuadas, salvo pacto en contrario.

A partir del 1 de enero de 2025 la cantidad establecida como horas extraordinarias se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el que resulte de aplicación cada año a los incrementos establecidos para las tablas salariales en los años 2025, 2026 y 2027, es decir, se incrementará un 2% cada año.

#### **Artículo 28.- 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 con un incremento del 30% sobre el salario base. 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. Este plus no se abonará al personal que hubiera sido contratado para desarrollar la mayor parte de su jornada de trabajo en horario nocturno fijo.

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 29.- 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 844,68 € 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.

El importe de este plus se incrementará en el año 2026, aplicando un 2% sobre la cuantía anteriormente establecida con fecha de efectos de 1 de enero de 2026 y en el año 2027 aplicando un 2% sobre la cuantía vigente en 2026 con fecha de efectos de 1 de enero de 2026.

Dado su carácter de extrasalarial, no repercutirá en ningún otro concepto diferido, ni se percibirá cuando el trabajador o trabajadora no preste servicios efectivos: caso de baja por incapacidad temporal, permisos no retribuidos de cualquier tipo, excedencias, etc.

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 30.- Festivos**

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

Se establece la siguiente cantidad en concepto de plus por festivo trabajado según el calendario publicado 17 €.

Asimismo, se consideran como festivos especiales los siguientes días:

- 25 de diciembre.
- 1 de enero.
- 6 de enero.

Para los festivos especiales se establece, como plus de festivo especial, la siguiente cantidad de 20 € para las personas que figuren en el calendario.

A partir del 1 de enero de 2025 las cantidades establecidas como plus de festivo y plus de festivo especial se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que el que resulte de aplicación cada año a los incrementos establecidos para las tablas salariales en los años 2025, 2026 y 2027, es decir, se incrementarán un 2% cada año.

## Capítulo VII

### Beneficios sociales

#### Artículo 31.- Complemento económico por incapacidad temporal

Todo trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá a cargo de la Empresa, las siguientes cantidades:

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

En relación con los casos en que la persona trabajadora haya sufrido una reducción de la capacidad para el trabajo, que no dé lugar a la extinción de la relación de trabajo o a la calificación por la Seguridad Social como una incapacidad de cualquier naturaleza, cualquiera que sea la edad la persona trabajadora, la Empresa se compromete a darle preferencia para ocupar aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo. Será necesario que exista el puesto y el trabajador o trabajador reúna la cualificación necesaria para su desempeño, y que estén de acuerdo los compañeros o compañeras del mismo que se puedan ver afectados.

En caso de que la legislación vigente admitiera la jubilación forzosa del personal a la edad ordinaria de jubilación o superior, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán obligados a jubilarse, siempre que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

#### Artículo 32.- Ayuda escolar

Los trabajadores y trabajadoras, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 55 euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

A partir del 1 de enero de 2025 la cantidad establecida como ayuda escolar se incrementará cada año en el mismo porcentaje que el que resulte de aplicación cada año a los incrementos establecidos para las tablas salariales en los años 2025, 2026 y 2027, es decir, se incrementará un 2% cada año.

### **Artículo 33.- Indemnizaciones por muerte o invalidez**

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

Asimismo, todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que dé cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras de su plantilla.

### **Artículo 34.- 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.

## **Capítulo VIII**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 35.- Faltas**

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

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

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

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

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

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

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

d) Falta de aseo y limpieza personal.

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

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

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

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

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa

k) fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

l) 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.

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

n) 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.

ñ) Incurrir en manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en una sola ocasión, de forma excepcional, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se incluye en este tipo el uso de expresiones que impliquen prejuicios discriminatorios.

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) Levantar a voz en dos ocasiones a cualquier persona de la plantilla o externa con la que se relacione con motivo de la prestación de los servicios, incurriendo en una falta de respeto.

g) 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.

h) 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.

i) Incurrir en manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan en más de una ocasión, en un periodo de tres meses, que conlleven una agresión por razón de sexo, identidad sexual, expresión de género, edad, raza, religión y cualquier otro factor de discriminación prohibido, incluyendo expresamente al colectivo LGTBI. Se incluyen en este tipo el uso de expresiones que contengan prejuicios discriminatorios.

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) Levantar a voz en tres o más ocasiones a cualquier persona de la plantilla o externa con la que se relacione con motivo de la prestación de los servicios, incurriendo en una falta de respeto.

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

m) Las conductas de violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por ostentar una determinada identidad u orientación sexual determinada, por exhibir una expresión de género determinada o acoso moral, acoso ya sean verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador o trabajadora. Y, en general, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto a la intimidad, dignidad y profesionalidad de la mujer o del hombre, o de cualquier persona del colectivo LGTBI, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual o moral, o de origen discriminatorio por motivos raciales o étnicos, religiosos o convicciones, discapacidad, edad, u orientación o identidad sexual, o por exhibir una expresión de género determinada. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

### **Artículo 36.- Sanciones**

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

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

1) Faltas leves:

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

2) Faltas graves:

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

3) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

## Capítulo IX

### Seguridad y salud

#### Artículo 37.- Seguridad y salud.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. La Empresa, de acuerdo con el Delegado/a de prevención 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 la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

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

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

En los períodos de gestación y lactancia, se adoptarán las medidas de prevención y seguridad y salud que legalmente correspondan.

El Delegado/a de Prevención o los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados 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 Delegado/a de prevención 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 Delegado/a de prevención, 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 38.- Derechos sindicales**

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

#### **Artículo 39.- Garantías sindicales**

Los miembros de la representación de los trabajadores y trabajadoras y los Delegados/as Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente les reconocen.

## Capítulo XI

### Igualdad entre hombres y mujeres

#### **Artículo 40.- 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.

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

#### **Artículo 41.- Medidas protección del colectivo LGTBI**

Se acuerda adoptar las siguientes medidas de protección del colectivo LGTBI:

##### 1. Igualdad de trato y no discriminación:

La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar la igualdad de trato y no discriminación mediante la adopción de las medidas establecidas a continuación contribuyendo a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, considerando no solo la orientación e identidad sexual, sino también la expresión de género o características sexuales.

##### 2. Acceso al empleo:

Con objeto de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, se garantizará, durante la vigencia del Convenio Colectivo la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

La Empresa se compromete a priorizar la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

##### 3. Clasificación y promoción profesional:

La Empresa y la Representación Social han establecido en el presente Convenio Colectivo la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, ya que se basan en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones de cualquier persona.

##### 4. Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente Convenio.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

#### 5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

La Empresa y la Representación Social de las personas trabajadoras promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

#### 6. Permisos y beneficios sociales:

Los beneficios establecidos en el presente Convenio Colectivo, como permisos o beneficios sociales y otros derechos se otorgarán a las familias, parejas de hecho o matrimonios, en igualdad de condiciones cualquiera que sea la orientación e identidad sexual y expresión de género atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

#### 7. Séptimo. Régimen disciplinario:

Se integran, en el régimen disciplinario del presente Convenio Colectivo infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

#### 8. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

Durante el primer año de vigencia del Convenio, en el protocolo general contra el acoso y violencia de la Empresa se incluirán medidas que protejan al colectivo LGTBI.

### **Disposiciones transitorias**

#### **Disposición transitoria primera.- Complemento de garantía**

Se mantiene el complemento de garantía generado al amparo anteriores Convenios Colectivos anterior como consecuencia de la desaparición de los complementos salariales: por antigüedad y paga de beneficios.

#### **Disposición transitoria segunda.- 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.

**ANEXO I****TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2024:**

|                  |           | Importes de salario base 2024 mensual (euros) (14 pagas) |
|------------------|-----------|--|
| <b>Grupo I</b>   |           | 1778,58  |
| <b>Grupo II</b>  | Nivel I   | 1481,20  |
|                  | Nivel II  | 1090,35  |
|                  | Nivel III | 992,33   |
|                  | Nivel IV  | 949,58   |
| <b>Grupo III</b> | Nivel I   | 1481,31  |
|                  | Nivel II  | 1090,35  |
|                  | Nivel III | 992,33   |
|                  | Nivel IV  | 949,58   |
|                  | Nivel V   | 949,58   |

**TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2025:**

|                  |           | Importes de salario base 2025 mensual (euros) (14 pagas) |
|------------------|-----------|--|
| <b>Grupo I</b>   |           | 1814,15  |
| <b>Grupo II</b>  | Nivel I   | 1510,82  |
|                  | Nivel II  | 1112,16  |
|                  | Nivel III | 1012,18  |
|                  | Nivel IV  | 968,57   |
| <b>Grupo III</b> | Nivel I   | 1510,93  |
|                  | Nivel II  | 1112,16  |
|                  | Nivel III | 1012,18  |
|                  | Nivel IV  | 968,57   |
|                  | Nivel V   | 968,57   |

**TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2026**

|                  |           | Importes de salario base 2026 mensual (euros) (14 pagas) |
|------------------|-----------|--|
| <b>Grupo I</b>   |           | 1850,43  |
| <b>Grupo II</b>  | Nivel I   | 1541,04  |
|                  | Nivel II  | 1134,40  |
|                  | Nivel III | 1032,43  |
|                  | Nivel IV  | 987,94   |
| <b>Grupo III</b> | Nivel I   | 1541,15  |
|                  | Nivel II  | 1134,40  |
|                  | Nivel III | 1032,43  |
|                  | Nivel IV  | 987,94   |
|                  | Nivel V   | 987,94   |

**TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2027**

|                  |           | Importes de salario base 2027 mensual (euros) (14 pagas) |
|------------------|-----------|--|
| <b>Grupo I</b>   |           | 1887,44  |
| <b>Grupo II</b>  | Nivel I   | 1571,86  |
|                  | Nivel II  | 1157,09  |
|                  | Nivel III | 1053,07  |
|                  | Nivel IV  | 1007,70  |
| <b>Grupo III</b> | Nivel I   | 1571,98  |
|                  | Nivel II  | 1157,09  |
|                  | Nivel III | 1053,07  |
|                  | Nivel IV  | 1007,70  |
|                  | Nivel V   | 1007,70  |