

# Convenio colectivo de trabajo del sector de clínicas y centros de hospitalización privada de Las Palmas 2025/2027

## **ARTÍCULO 1. Ámbito territorial y funcional. -**

El Convenio Colectivo será de aplicación a los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización existentes en la Provincia de Las Palmas (Comunidad Autónoma de Canarias), ya sean personas físicas o jurídicas, privadas, mercantiles, mutuales o benéficas, comprendiendo los de las Iglesias, Comunidades Religiosas, Asociaciones, Fundaciones y las sometidas a regímenes especiales, con la sola excepción de las instituciones sanitarias propias de las Administraciones Públicas.

## **ARTÍCULO 2. Ámbito personal. -**

El presente Convenio afectará a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en los ámbitos anteriores.

## **ARTÍCULO 3. Ámbito temporal. -**

La vigencia y entrada en vigor del presente Convenio será desde el día de su firma hasta el día 31 de diciembre de 2027, sin perjuicio de los efectos de la revisión salarial que tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

**Siempre y cuando la firma del convenio sea antes del 31 de marzo del 2025**

## **ARTÍCULO 4. Denuncia y prórroga. -**

El presente Convenio Colectivo, una vez finalizada la vigencia del mismo, quedará automáticamente denunciado. En todo caso, durante el periodo que transcurre entre la fecha de vencimiento del presente Convenio Colectivo y el acuerdo a operar en el siguiente ámbito temporal, continuarán en vigor en todas sus condiciones anteriores sea cual fuere el plazo que transcurra hasta tanto se produzca el nuevo acuerdo.

## **ARTÍCULO 5. Comisión paritaria. -**

Para el seguimiento, control, interpretación y modificación en su caso del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por cinco representantes de las personas trabajadoras, elegidos preferentemente de entre las que tomaron parte en la negociación del Convenio, y cinco de la parte empresarial. Ambas partes podrán acudir acompañadas de asesores, si así lo determinan, en un número no superior a dos.

### **Son funciones de la Comisión Paritaria:**

- a) Resolver los problemas de interpretación que surjan sobre cualquier aspecto regulado en el presente Convenio, sus cláusulas y anexos.
- b) Resolver igualmente cualquier conflicto colectivo entre trabajadores/as y empresa con carácter previo a su sometimiento a instancias externas. El Informe que pueda emitir, que será preceptivo y vinculante para las partes sólo cuando recoja un acuerdo entre ellas, se emitirá en el plazo máximo de 15 días de planteado en el seno de la Comisión. En todo caso, el Informe no cuestionará el derecho de terceros a acudir a las instancias que estimen oportunas en defensa de sus intereses.
- c) Con el mismo procedimiento indicado en el punto anterior, resolver sobre las iniciativas de descuelgue o

inaplicación del Convenio que pudieran presentar las empresas del sector.

d) Vigilancia y seguimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.

e) Adecuar el contenido normativo del presente convenio colectivo si las modificaciones de la legislación laboral o cualquier otra circunstancia lo exigiese.

f) Modificar el contenido del convenio en el sentido que las partes acuerden.

g) Revisar lo pactado en negociación colectiva en lo referente a categorías y funciones profesionales y régimen disciplinario, con capacidad para regular los grupos profesionales y un mayor desarrollo disciplinario.

h) La Comisión Paritaria tendrá, además, cuantas competencias se le atribuyan en el articulado de este Convenio.

Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión tendrán la consideración de contenido propio del Convenio Colectivo a todos los efectos.

### **Convocatoria:**

Ambas partes tienen capacidad de convocatoria de la Comisión Paritaria, bastando para su validez con la mera presentación de la convocatoria indicando día, hora y Orden del Día de la reunión. Las convocatorias se presentarán con una antelación mínima de una semana a la fecha prevista de reunión y se acompañarán de la documentación relativa a los puntos a tratar que deba ser conocida por la otra parte, a fin de facilitar la toma de decisiones al respecto.

### **ARTÍCULO 6. Condiciones más beneficiosas. -**

Aquellas condiciones o situaciones económicas más beneficiosas, contempladas en cómputo anual, que tenga concedidas la empresa a las personas trabajadoras, tanto los que componen la actual plantilla, como los que se incorporen al centro de trabajo durante la vigencia del mismo, se respetarán en su totalidad manteniéndose estrictamente “ad personam” y aplicando, en todo caso, los institutos de la compensación y absorción, de conformidad con la legislación vigente.

### **Artículo 7. Período de prueba.**

1. El ingreso de las personas trabajadoras que comiencen a prestar sus servicios en las empresas se considerará hecho a título de prueba durante 6 meses, debiendo constar por escrito en el contrato de trabajo.
2. El cómputo del período de prueba será de trabajo efectivo, interrumpiéndose si la persona trabajadora se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la Empresa en la antigüedad de la persona trabajadora.

### **Artículo 8. Cese voluntario.**

- 1.- La persona trabajadora que se proponga cesar voluntariamente en la compañía deberá notificarlo a la empresa con un preaviso de (i) quince días de antelación a respetar por las personas trabajadoras adscritas a los Grupos IV y V (ii) un mes de antelación a respetar por las personas trabajadoras adscritas a los Grupos I, II y III.
2. La inobservancia de estos períodos de preaviso dará derecho a la Empresa a detraer de la liquidación de la persona trabajadora un importe equivalente a las retribuciones de los días dejados de preavisar.

## **ARTÍCULO 9. Jornada laboral.-**

1. La jornada laboral establecida en el presente Convenio será de cuarenta (40) horas semanales de media en cómputo anual. A efectos de este cómputo anual, la jornada será de mil ochocientos veintiséis (1.826.-) horas de trabajo efectivo, de las que deberán deducirse, a efectos de ese cómputo, las horas de los días de asuntos propios no recuperables que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras.

2. La distribución irregular de la jornada puede fijarse con el límite máximo de 15%.

## **ARTÍCULO 10. Vacaciones.-**

1. Las vacaciones anuales del personal serán de treinta días naturales, retribuidos con el salario base, antigüedad y el plus de residencia que le corresponda.

2. El período de vacaciones será acordado entre el personal y la empresa, estableciéndose un cuadro anual que será confeccionado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o delegados de Personal, el cual será expuesto en los tablones de anuncios antes del 30 de marzo de cada año, en su caso, remitido vía correo electrónico a todas las personas trabajadoras del departamento. La persona trabajadora deberá tener autorización de las vacaciones concedidas al menos con dos meses de antelación a la fecha de inicio del disfrute de las mismas.

3. Cuando existan discrepancias entre las personas trabajadoras del mismo departamento para el turno de vacaciones, el criterio que tomará la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras, será el de rotación, pudiendo el personal con más antigüedad de la Empresa tener preferencia para el turno rotatorio el primer año en la elección.

4. El inicio del periodo vacacional no puede coincidir con días de descanso semanal. En estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el primer día laboral de ese periodo del trabajador o trabajadora.

5. Los periodos vacaciones deberán ser de 15 ó 30 días naturales consecutivos, salvo acuerdo entre las partes

6. Las empresas afectadas por el presente Convenio, abonarán la cantidad de trescientos treinta y seis euros con cincuenta y siete céntimos (336'57 euros.-) en concepto de bolsa de vacaciones para todas las categorías, a cobrar antes del disfrute de las mismas por la persona trabajadora.

## **ARTÍCULO 11. - Día festivo**

Por cada día festivo que trabaje el personal, que deberán estar incluidos en los correspondientes cuadrantes, tendrá derecho al descanso de un día, y además a un complemento salarial del 50% del salario base proporcional a las horas trabajadas en el día festivo. El que trabaje el día de Navidad o Año Nuevo, tendrá derecho a dos días de descanso, además del citado complemento.

Las personas trabajadoras, de mutuo acuerdo con la empresa, podrán disfrutar el referido descanso en la forma que a continuación se señala:

- a) Disfrutarlo durante el año, indistintamente de la fecha.
- b) Acumularlos en dos periodos de siete días durante el año.

No se entiende por festivo a estos efectos los domingos.

## **ARTÍCULO 12. Licencias. –**

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 registro de pareja de hecho.
- b) Hasta cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. 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. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, 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. g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## **ARTÍCULO 13.- Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por iniciativa de la personatrabajadora. -**

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda por su propia iniciativa una suspensión de su contrato de trabajo con reserva de su puesto de trabajo, por el plazo mínimo de dos meses y máximo de un año.

La suspensión deberán solicitarse por escrito a la dirección de la Empresa, con un mes de antelación y sólo se podrá ejercitar nuevamente cuando hayan transcurrido dos años desde la finalización de la suspensión anterior. Dicha suspensión no se concederá en el caso de que la esté disfrutando más del diez por ciento del personal de la misma categoría.

## **ARTÍCULO 14. Prevención de riesgos laborales y salud laboral. -**

En cada Empresa del Sector, se elegirá al menos un Delegado/a de Prevención, designado entre y por los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, contando dicho Delegado de Prevención con las garantías y demás funciones que le atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### 1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo. Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

### 2. Participación del personal:

**2a) Delegados y delegadas de prevención:** Los delegados y delegadas de prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la salud laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del comité central de seguridad y salud laboral y las que se acuerden en el reglamento del propio comité.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Su formación ha de estar orientada, no solo a conocer los riesgos generales y específicos presentes en la empresa y la forma de prevenirlos y evitarlos, sino también a la adquisición de conocimientos para ejercer adecuadamente sus funciones representativas en el ejercicio de sus competencias y facultades.

Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

**2b) Comité de seguridad y salud laboral:** Es el órgano paritario y colegiado de representación y participación periódica sobre actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El comité de seguridad y salud laboral se reunirá al menos trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, justificando la necesidad urgente de la reunión.

Los miembros del CSS nombrados por parte de la empresa han de recibir formación en materia de

prevención de riesgos laborales con el fin de desempeñar sus funciones adecuadamente. Asimismo, deben ser personas que tengan capacidad para tomar decisiones.

En las empresas o centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán reuniones periódicas con el Delegado/a de Prevención.

#### **ARTÍCULO 15. Gratificaciones extraordinarias. –**

Se establece para todas las personastrabajadoras las siguientes Pagas Extraordinarias; julio, Navidad y; marzo, por valor de una mensualidad de salario base más la antigüedad, ~~en cada una excepto la de marzo que se regirá según el párrafo siguiente:~~

Todas las personas trabajadoras fijos afectados por el presente Convenio tendrán derecho, en concepto de paga Extraordinaria de marzo, el importe de una mensualidad del salario base más complemento de antigüedad. Dicha Paga corresponderá al salario base establecido en el presente Convenio Colectivo, para cada categoría profesional y se hará efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que se produce el derecho. El personal que cese o ingrese en la Empresa, o falte en la asistencia al trabajo durante más de treinta días en el transcurso del año, incluyendo en el concepto «falta de asistencia» los procesos de incapacidad temporal (I.T.) cualquiera que sea su causa, se le abonará esta paga Extra prorrateando su importe en razón del tiempo de servicio, computándose la fracción de semana o mes como completos. En este sentido la paga de marzo queda excluida de las previsiones del artículo 18.

#### **ARTÍCULO 16. Plus de residencia. –**

El personal comprendido en este Convenio percibirá en concepto de Plus de Residencia y cuya cuantía será la de aplicar sobre el salario base más antigüedad los porcentajes siguientes:

GRAN CANARIA 15%

LANZAROTE 30%

FUERTEVENTURA 50%

#### **ARTÍCULO 17. Plus de especialidad. –**

Tendrán derecho al Plus de Especialidad todo el personal sanitario que desempeñe sus funciones en los Servicios siguientes:

a) a) Quirófanos

b) Radiología

c) Medicina Nuclear

d) Laboratorios de Análisis

e) Unidades de Cuidados Intensivos

f) Radioterapia

La cuantía a percibir por este complemento salarial será del 15% del salario base y será abonado siempre que la persona trabajadora realice sus funciones en los citados servicios, aunque sea sustituyendo.

#### **ARTÍCULO 18. Plus de nocturnidad. –**

Se establece un complemento consistente en el veinte por ciento del salario base proporcional al tiempo de prestación de servicios en el horario nocturno. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas, en caso de que fuera superior a las cuatro horas, el importe del plus se calculará sobre el salario base completo de ese día. Este Plus no afecta al personal que hubiera sido contratado o preste sus servicios en un horario nocturno fijo.

#### **ARTÍCULO 19. Plus de transporte. .-**

Las Empresas que tradicionalmente vienen abonando este plus deberán considerar el abono del mismo como condición más beneficiosa.

#### **ARTÍCULO 20. Mejora de la incapacidad temporal por accidente laboral. .-**

Durante el período de baja por incapacidad temporal que derive de la contingencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa, percibirá un complemento de las prestaciones que sitúe sus percepciones en el 100% del salario de las tablas, hasta un máximo de 6 mensualidades, a excepción de la previsión específica de la paga de marzo del artículo 13º.

#### **ARTÍCULO 21. Derechos sindicales. -**

Como mejora sobre la legislación sindical vigente, se pacta la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total previsto en este Convenio. Para un mejor funcionamiento y organización del trabajo en las Empresas, los representantes de los trabajadores/as deberán comunicar, por escrito, dicho extremo o el propio uso del crédito con una antelación mínima de tres días (3) naturales, salvo situaciones excepcionales y urgentes. Dicho escrito se remitirá a la Empresa con el visto bueno del Sindicato.

Las Empresas manifiestan velar por el exacto cumplimiento de la normativa sindical en el ámbito de sus Empresas.

Se establece un crédito horario para los Delegados de Personal de treinta (30) horas mensuales. Para los miembros del Comités de Empresa de cinco miembros, treinta y cinco horas (35) horas mensuales. Para los Comités de Empresa de nueve miembros, cuarenta (40) horas mensuales y para los Comités de Empresa de mayor número, lo que establezca la legislación vigente.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores/as tendrán derecho a no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador/a en el ejercicio de su representación.

La empresa facilitará, siempre que fuera posible, un medio o espacio exclusivo para los miembros del comité de empresa, para custodiar la documentación que les sea propia.

#### **ARTÍCULO 22. Tabla salarial**

Las personas trabajadoras a que este convenio se refiere, serán clasificadas en los grupos que se relacionan

en el anexo I, en atención a las funciones que realizan, y tendrán las retribuciones que, como salario base se especifican en aquel anexo por cada uno de los años de su vigencia desde el 01 de enero de 2025 y según consta en el citado anexo.

En dichas tablas se establece para cada categoría que está incluida en grupo profesional un Salario Garantizado Anual (SGA), que implica que la persona trabajadora de dicha categoría, no podrá percibir un salario anual inferior a dicho importe. Para la determinación del referido SGA, se computarán todas las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras a excepción de las que retribuyan nocturnidad, especialidad y festivos.

### **ARTÍCULO 23. Días por asuntos personales.-**

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo tienen derecho a disfrutar de cinco (5) días retribuidos por asuntos personales y particulares, sin tener que justificar los mismos, previo aviso a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, entendiéndose cinco días por año natural o la parte proporcional en el caso de haber prestado servicios efectivos en el año completo, y siempre que queden cubiertos los servicios. Los dos (2) primeros días que se disfruten tendrán la consideración de no compensables con tiempo de trabajo. Los otros tres (3), el tiempo dejado de trabajar habrá de ser compensado por la persona trabajadora.

Los días de asuntos personales se disfrutarán como fecha tope hasta el 31 de diciembre del año natural.

### **ARTÍCULO 24. Póliza de seguros.-**

Todas las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo, estarán obligadas a contratar una póliza de seguros que cubra el riesgo de fallecimiento o incapacidad permanente en los grados de total para su trabajo habitual o absoluta para toda clase de trabajo, teniendo como contingencia en todos los supuestos un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. El importe asegurado por la póliza será de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025'30.- euros), a partir de la firma del presente Convenio. Este importe únicamente será exigible en caso de inviabilidad de recolocación o adaptación del puesto de trabajo de la persona afectada.

### **ARTÍCULO 25. Formación profesional.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante conciertos con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

Esta formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo. En ningún caso los cursos impartidos dentro de la jornada de trabajo diaria, excederán de una hora de la misma.

Las empresas se comprometen a realizar como mínimo, un curso al año, para mejorar la calificación profesional de las personas trabajadoras.

Asimismo, se acuerda por las partes, realizar planes de formación continuada para mejorar el servicio sanitario en el sector de clínicas privadas. Los mismos han de ser comunicados previamente a los Representantes de las personas trabajadoras.

La realización de estudios académicos o profesionales no pueden en ningún caso perjudicar el normal

desarrollo de la actividad de la empresa.

## **ARTÍCULO 26. Premio de permanencia.**

Se establece un premio de permanencia. El año en que una persona trabajadora, cumpla sus 25 años de antigüedad en la empresa, disfrutará de 30 días naturales extraordinarios de vacaciones en ese periodo anual, acumulables a su periodo ordinario de vacaciones.

El derecho a esos 30 días de vacaciones podrá ser sustituido, a opción de la persona trabajadora, por una paga igual a una mensualidad sin prorrateo de pagas extras. La opción a favor de la paga tendrá que ser comunicada por la persona trabajadora a la empresa en el mes de enero del año en cuestión, para poder realizar el calendario anual de vacaciones.

Si alguna persona trabajadora con derecho a este premio viera extinguido su contrato de trabajo antes de disfrutar del mismo, su monto económico se le incluirá en la liquidación o finiquito.

Cuando el número de personas trabajadoras, que hayan de disfrutar del premio de permanencia en un año y opten por las vacaciones supere el 5% del personal de esa misma categoría, la empresa podrá acordar el disfrute del permiso de algunas de ellas en el año siguiente al de devengo. A falta de acuerdo entre las personastrabajadoras afectadas para la asignación del año en que se disfrute, se elegirán por orden de antigüedad en la empresa, comenzando por la más antigua.

## **ARTÍCULO 27. Contrataciones. -**

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. La duración máxima de esta contratación podrá ser de hasta 12 meses, y el de prácticas hasta 24 meses.

A razón de la derogación de los contratos temporales por obra o servicio determinado, los contratos celebrados se presumen indefinidos, a no ser que se concierten contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, según lo estipulado en los apartados 2 y 3 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Se identifican de manera no exclusiva ni excluyente como trabajo con sustantividad propia, la ejecución de contratos, conciertos, convenios o cualquier otra figura jurídica similar que puedan celebrarse entre las empresas del sector con el sector público o compañías aseguradoras para la prestación de servicios médicos y diagnósticos a sus pacientes afiliados o asegurados.

## **ARTÍCULO 28.- Excedencia voluntaria**

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, debiendo comunicar a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha solicitada de inicio de la excedencia. Igualmente, será preciso un preaviso de al menos un mes a la fecha de finalización del plazo de la excedencia, para solicitar el reingreso. Si no se solicita la reincorporación o si solicita incumpliendo el citado plazo de preaviso, se perderá el derecho de reingreso.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

## **ARTICULO 29. Planes de igualdad**

1. 1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/ 2020, por los que se regulan los planes de igualdad y su registro, Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de Marzo y Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres las empresas, las empresas sobre la base de respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos exigidos por la legislación vigente.

## **ARTICULO 30. Medidas sobre igualdad, no discriminación y contra el acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral**

Con el fin de contribuir a la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en las condiciones en trabajos, resulta necesario desarrollar acciones positivas, especialmente en materia de contratación, retribución, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, medidas de conciliación de modo que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia las personas del género menos representado en la categoría o grupo profesional.

Las empresas, de acuerdo con lo establecido en el art. 15.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas *trans* y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, promoverá y garantizará la igualdad de trato de oportunidades de las personas *trans*, con especial atención a las mujeres *trans*.

## **ARTÍCULO 31 Formación continuada.**

A las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, les será de aplicación en materia de formación lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, así como lo dispuesto y acordado por las partes firmantes del presente convenio.

Las personas trabajadoras participarán en igualdad de condiciones en las acciones de formación continua elaborados por la empresa, así como los organizados por las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo.

Se considera a la formación continua como instrumento esencial para garantizar la formación a lo largo de la vida laboral.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su **contratación**, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales

## **ARTÍCULO 32. Antigüedad.**

A partir de la entrada en vigor del presente convenio no se generarán nuevos trienios ni quinquenios. El concepto salarial de antigüedad se mantendrá en su cuantía para el personal que lo viniera percibiendo, sin nuevas actualizaciones ni incrementos, sin que sea absorbible ni compensable.

## **ARTICULO 33. Jubilación parcial y contrato de relevo y jubilación forzosa. -**

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio, podrán optar, previo acuerdo con la dirección de la empresa, a la jubilación parcial anticipada, en los casos y con los requisitos establecidos en los artículos 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la Ley General de la Seguridad Social, así como, demás

disposiciones vigentes concordantes o normas que las sustituyan. Cuando una persona trabajadora ejercite estederecho, una vez que las Entidades Gestoras de la Seguridad Social aprueben el acceso a la jubilación parcial, este deberá suscribir un contrato de relevo en los términos establecidos en cada momento en la norma legal en vigor.

En consonancia con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la obligación de acceder a la jubilación por parte de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo al alcanzar la edad igual o superior a los 68 años siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir 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.

b) La medida queda vinculada a un objetivo de política de empleo y al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo, por lo que la empresa quedará obligada a la contratación en el plazo de 15 días de, al menos, una nueva persona trabajadora, asimilando esta obligación a la transformación a indefinida a tiempo completo de persona trabajadora vinculada con relación laboral temporal.

Se podrá exceptuar esta obligación de jubilación obligatoria y conceder una prórroga y prolongación de la situación de actividad, si así lo acuerdan la persona trabajadora afectada y la empresa de forma conjunta, no pudiendo decidirse de forma unilateral por ninguna de las partes.

## **ARTÍCULO 34. Régimen disciplinario. -**

Toda falta cometida por una persona trabajadora. Se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

### **1.- FALTAS LEVES.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco (5) minutos e inferior a treinta (30) en el horario de entrada en una ocasión.
2. No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por motivo justificado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, paciente o usuario, o fuese causa de posible accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- 8.- El incumplimiento en hasta dos días, dentro de un periodo de 30, de las obligaciones del sistema de registro diario de jornada establecido en la empresa

### **2.- FALTAS GRAVES.**

Se considerarán faltas graves las siguientes ÷

1. Tres o más faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo durante un período de treinta días superiores a cinco minutos e inferiores a 30 minutos.
2. Ausencia sin causa justificada de un día al mes.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.
4. Entregarse a juegos y distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente. Si fueran causa de incapacidad temporal y se evidenciara el engaño, se considerará como falta muy grave.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio, si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, siempre que no se derive un perjuicio grave para la empresa, personas trabajadoras, pacientes, proveedores o terceros en general, en cuyo caso se podrá calificar de muy grave.
8. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera del acto de servicio vistiendo el uniforme de la empresa.
11. Las derivadas de las causas previstas en los apartados tres (3) y siete (7) del apartado anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.
13. La utilización de dispositivos de comunicación móviles (teléfonos, tabletas y similares) durante el tiempo de trabajo.
14. La inutilización o destrucción de medicamentos, material o maquinaria por mal uso o uso indebido. Si de la misma se derivara un perjuicio económico para la empresa superior a los 3.000 €, se calificará de muy grave.
15. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
16. Grabar y/o captar audios y/o videos e imágenes en el centro de trabajo, tanto de las personas que se encuentran en el mismo (usuarios, pacientes, profesionales, personas trabajadoras) como de las instalaciones, o su difusión y divulgación por cualquier medio sin la autorización expresa, y por escrito, de los afectados y empresa.
17. La embriaguez o toxicomanía ocasional
18. Incumplimiento de las normas de uniformidad implantadas por la empresa, habiendo sido advertida la persona trabajadora.
- 19.- La omisión o no tramitación o el falseamiento de los datos o comunicaciones que tuvieran incidencia en la Seguridad Social, Mutua de Trabajo o en relación con el IRPF, salvo que de dicha acción se deriven consecuencias graves o responsabilidades para la empresa, en cuyo caso, se calificará de muy grave.
20. El incumplimiento de más de dos días, dentro de un periodo de 30, de las obligaciones del sistema de registro horario diario de jornada establecido en la empresa, así como la alteración de los registros y controles tanto propios como de otra persona trabajadora.

### **3.- FALTAS MUY GRAVES.**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Tres (3) o más faltas injustificadas de asistencia al trabajo en el periodo de 3 meses consecutivos.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo; o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor/a; y en todo caso la de duración superior a seis años dictada por los tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que provoquen quejas justificadas por sus

compañeros/as de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros/as subordinados, pacientes o público en general.

9. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.

13. Las derivadas de lo previsto en las causas 3,5, 6, 7, 8, 11 y 13 del apartado anterior.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. Se considerará falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose por el mismo, toda manifestación verbal o escrita, o conducta de naturaleza sexual que recaiga sobre un trabajador, cualquiera que sea su sexo, no deseado por el trabajador, atentando contra su intimidad o dignidad, cometida por otro trabajador cualquiera que sea su sexo y cargo.

Una vez que la empresa tenga conocimiento, por cualquier medio, de la existencia de acoso sexual, instruirá un expediente que, garantizando la máxima celeridad y confidencialidad, determine las responsabilidades laborales correspondientes.

Durante la tramitación del mencionado expediente, el empresario podrá proceder a la suspensión de empleo, que no de sueldo, al trabajador que resulte imputado.

El acoso sexual constituye falta laboral muy grave, incardinable en el Artículo 54.2 e) del Estatuto de los Trabajadores y complementa la que el Código Penal señala en su Artículo 184 como Chantaje Sexual (Delito contra la libertad sexual).

16. Incumplir con la obligación de alta y permanencia en los colegios profesionales correspondientes cuando fuere legal o contractualmente exigible.

17. Fumar en las zonas legalmente prohibidas relacionadas con el centro sanitario.

18. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

19. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o integridad física de la persona trabajadora o de otras personas trabajadora.

20. La transgresión de las normas de seguridad informática de la empresa, el quebranto de la confidencialidad de los datos o de secretos de obligada reserva.

21. El incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos penales- PolíticaCompliance- que estuvieran establecidos en el ámbito de empresa.

### Régimen de sanciones.-

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y este Convenio Colectivo.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente.

#### **\* Sanciones máximas**

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) por faltas leves:

- amonestación verbal
- amonestación por escrito
- suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

b) por faltas graves:

- suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

c) por faltas muy graves:

- suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días
- inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso
- traslado forzoso a otra localidad
- despido

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, además de a las Secciones **Sindicales (siempre que a la empresa le conste la afiliación al sindicato de la persona trabajadora, de no ser así es suficiente la comunicación al Comité de Empresa)** constituidas para que, por ambas partes y en el plazo de **tres** días, puedan manifestar a la Dirección de la empresa lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos. Transcurrido dicho plazo y aunque el Comité, el trabajador/a o ambos no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador/a la sanción que se considere oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

## ANEXO I

**Se acompaña propuesta de tablas.**

**EN RELACIÓN A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SE MANTIENE LA DESCRIPCIÓN ACTUAL SIN PERJUICIO DE SU ACTUALIZACIÓN Y LA ELIMINACIÓN QUE PROCEDA DE CATEGORÍAS OBSOLETAS O INEXISTENTES, Y EN EL ENTENDIDO QUE LAS FUNCIONES SON A TÍTULO ORIENTATIVO Y NO RESTRICTIVO.**