



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

*Convenio:* Clínicas y sanatorios privados.  
*Expediente:* 29/01/0183/2023.  
*Fecha:* 3 de mayo de 2023.  
*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.  
*Código:* 29000565011981.

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS.*

Visto el acuerdo, de fecha 31 de marzo de 2023, de la comisión negociadora del Convenio Colectivo del Sector de Clínicas y Sanatorios Privados, número de expediente REGCON 29/01/0183/2023 y código de convenio colectivo 29000565011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 4 de mayo de 2023.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Málaga, María del Carmen Sánchez Sierra.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y HOSPITALES PRIVADOS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA 2023

##### CAPÍTULO I

##### Régimen general

###### Artículo 1. *Ámbito funcional. Partes negociadoras*

El presente convenio se aplicará a las empresas privadas, tanto individuales como jurídicas y cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollan la actividad de clínicas, hospitales y hospitales de día. Por tanto, como única excepción no será aplicable a las instituciones y entidades pertenecientes al sistema sanitario público. En aquellas empresas que dispongan de

convenio colectivo de ámbito de empresa, este convenio colectivo resultará aplicable en aquellas materias o respecto a aquellos aspectos en que sea preeminente según la legislación laboral vigente.

Han sido partes negociadoras de este convenio:

Por la parte empresarial, la Asociación Empresarial de Hospitales y Clínicas Privados de Málaga.

Por la parte social, el Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (CC. OO.) de Málaga y la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT).

#### Artículo 2. *Ámbito territorial*

El presente convenio es de ámbito provincial, abarcando la provincia de Málaga. Quedan incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional y que se encuentren emplazados en la referida provincia.

#### Artículo 3. *Ámbito personal*

Quedan comprendidos dentro del ámbito de este convenio colectivo todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas referidas. Respecto a las personas que eventualmente estén afectados por un convenio de empresa, este convenio colectivo será aplicable en aquellos aspectos concretos en que estos hagan remisión total o parcial al presente convenio o en aquellos aspectos en que legalmente este convenio colectivo pueda ser considerado preeminente, teniendo en cuenta respecto de los aspectos salariales y retributivos el cómputo anual por todos esos conceptos.

#### Artículo 4. *Vigencia. Denuncia y ultraactividad*

Este convenio colectivo entra en vigor al día siguiente a su firma y, en cualquier caso, al día siguiente a la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*. No obstante ello, la vigencia del mismo a los efectos puramente económicos se retrotraerá al día 1 de enero de 2023.

La vigencia de este convenio colectivo concluirá el 31 de diciembre de 2023.

La revisión salarial general para el año natural 2023 será del 3,5 % sobre los salarios aprobados para 2022, aplicable sobre todos los conceptos salariales contemplados en este convenio en cifras (no así los contemplados en un porcentaje, porcentaje que se mantendrá inalterable). En los artículos correspondientes de este convenio colectivo y en las tablas salariales adjuntas ya viene incluida esa revisión salarial del 3,5 %. En los grupos IV y V la revisión del salario base ha sido superior a ese porcentaje, resultado de incrementar a esa revisión general una cantidad bruta anual de 135 euros.

En caso de no ser denunciado por alguna de las partes, el presente convenio se prorrogará por años naturales, manteniendo su vigencia en todo su contenido e incrementándose todos los conceptos económicos en un 2,5 % anual.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio colectivo, debiendo hacerlo comunicándolo fehacientemente a la otra parte y a la autoridad laboral competente con al menos dos meses de antelación a la pérdida de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas tácitas anuales.

En caso de denuncia por cualesquiera de las partes, el presente convenio colectivo mantendrá su vigencia indefinidamente, hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo, manteniéndose en vigor en todo su contenido normativo y económico, sin revisión ni actualización salarial. Excepcionalmente, en caso de denuncia por cualquiera de las partes negociadoras al final del ejercicio 2023 y para 2024, sí se revisarán los salarios para 2024 en un 2 %, si bien sin actualización o revisión para ejercicios posteriores.

## Artículo 5. *Condiciones más beneficiosas*

Siempre con carácter personal las empresas se obligan a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*. Cuando tal complemento personal sea como resultado de la adaptación de la estructura de los conceptos salariales en la nómina como consecuencia de la desaparición de las categorías profesionales y la consecuente adaptación efectuada en el convenio colectivo, aprobado el 24 de julio de 2018, a la reforma efectuada entonces de la legislación laboral que realizó la clasificación por grupos profesionales, ese complemento personal no podrá ser absorbido ni compensado con los incrementos salariales ocasionados como consecuencia de futuros convenios colectivos. En los demás casos sí será aplicable la absorción y compensación. En esa adaptación la empresa tendrá que respetar en los casos del artículo 7.º del presente convenio el complemento de puesto de trabajo que esté realizando el trabajador, aunque con carácter no consolidable si deja de realizar las responsabilidades adscritas al complemento que resulte de aplicación.

## CAPÍTULO II

### Grupos profesionales

#### Artículo 6. *Establecimiento de grupos profesionales*

En la ordenación de este convenio y clasificación profesional, existen los siguientes grupos profesionales:

#### Grupo I. GERENTES, MÉDICOS, PSICÓLOGOS CLÍNICOS Y FARMACÉUTICOS HOSPITALARIOS

#### Grupo II. OTROS LICENCIADOS UNIVERSITARIOS Y DIPLOMADOS DE GRADO MEDIO. GRADUADOS UNIVERSITARIOS NO COMPRENDIDOS EN EL GRUPO I

Los trabajadores integrantes de este grupo se dividen en dos ramas o subgrupos:

- a. Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas sanitarias.
- b. Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas no sanitarias.

#### Grupo III. ESPECIALISTA FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR

Los trabajadores integrantes de este grupo se dividen en dos ramas o subgrupos:

- a. Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas sanitarias.
- b. Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas no sanitarias.

#### Grupo IV. AUXILIARES FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO

Los trabajadores integrantes de este grupo se dividen en dos ramas o subgrupos:

- a. Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas sanitarias.
- b. Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas no sanitarias.

#### Grupo V. TRABAJADORES NO TITULADOS

Si por la actual ordenación universitaria que origina que cualquier titulación universitaria termine con la titulación de graduado existiera alguna confusión entre los grupos I y II, se incluirán en el I aquellos titulados universitarios de grado superior en Medicina (médicos, psicólogos clínicos y farmacéuticos hospitalarios), siendo el resto del grupo II.

En la disposición adicional tercera, se aprueba una tabla de equivalencia, la cual se aporta como anexo I para el personal sanitario y el personal no sanitario, incardinando cada titulación profesional actual en el grupo al que pertenezca, y estableciendo asimismo la incardinación en cada grupo de las categorías profesionales que aparecían en antiguos convenios colectivos que ya quedaron derogados.

No obstante, la clasificación profesional del convenio en grupos profesionales, las partes negociadoras han considerado conveniente mantener en el texto del convenio, con una finalidad orientadora y por tanto no exhaustiva, una relación de funciones para el personal adscrito a cada grupo profesional y a las antiguas categorías. Las partes enfatizan el carácter orientativo de esas

descripciones, también que dentro de cada función se incluyen las cargas y tareas administrativas o de gestión inherentes al puesto de trabajo, la facultad organizativa del empresario, y la polivalencia de funciones dentro del mismo grupo, o posibilidad de movilidad funcional, en los términos y con las limitaciones del artículo 12 del presente convenio colectivo. Esa relación de funciones se adjunta como anexo II.

Es responsabilidad de la empresa poner a disposición de los trabajadores todo el material necesario para el desempeño normal del trabajo.

### *Artículo 7. Clasificación de puestos de trabajo de especial responsabilidad por grupo profesional*

Atendiendo a la especial responsabilidad asignada al trabajador en los diversos grupos profesionales, se establecen los siguientes cargos:

#### **GRUPO I**

- a. Director Médico, Director Administrativo.
- b. Subdirector Médico, Jefe de Departamento o de Servicio.

#### **GRUPO II**

##### II.A (SANITARIO)

- a. Jefe de Enfermería, Jefe de Departamento o de Sección.
- b. Subjefe de Enfermería, Subjefe de Departamento o de Sección.
- c. Supervisor.

##### II.B (NO SANITARIO)

- a. Director Administrativo.
- b. Subdirector Administrativo, Jefe de Departamento o de Sección.
- c. Supervisor.

#### **GRUPO III**

##### III.A (SANITARIO)

- a. Responsable o encargado de servicio.

##### III.B (NO SANITARIO)

- a. Responsable o encargado de servicio.

#### **GRUPO IV**

- a. Responsable o encargado de servicio.

Cada trabajador que desarrolle una de las funciones detalladas en el cuadro anterior tendrá derecho a un complemento retributivo por esa especial responsabilidad o encomienda de funciones, que queda definido en el artículo 26 del presente convenio.

Dichos cargos de responsabilidad (y sus complementos retributivos) no serán consolidables, sino de especial designación por parte de la Dirección de la empresa, que podrá revocar dichos nombramientos en atención a sus facultades organizativas, en cuyo caso el trabajador dejará de percibir el complemento retributivo de especial responsabilidad.

Este esquema de clasificación profesional por puesto de especial responsabilidad no es obligatorio para las empresas, correspondiendo el establecimiento de esos puestos de responsabilidad a las facultades organizativas del empresario.

## CAPÍTULO III

### **Contratación, ingreso, plantillas. Promoción profesional. Movilidad funcional**

#### *Artículo 8. Plantillas*

Todas las empresas, en atención a su estructura y a sus necesidades asistenciales y productivas, deberán tener fijada una plantilla de los puestos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad.

Dicha plantilla deberá estar integrada al menos en un ochenta por ciento de la totalidad de trabajadores sujetos a contratación laboral por trabajadores fijos. A los efectos del cómputo de la plantilla, no se tendrán en cuenta los trabajadores vinculados a la empresa por contratos de prácticas ni de interinidad o sustitución, donde sí se computará a la persona sustituida.

Las empresas informarán sobre la fijación de las plantillas y sus modificaciones a los representantes de los trabajadores, debiéndose respetar en todo caso la previsión contenida en el párrafo anterior.

En el supuesto de producirse vacantes por jubilación, despido, excedencia, u otras circunstancias que dejen sin ocupar un puesto de trabajo estructural y la empresa decidiera proceder a su cobertura, dicha contratación deberá hacerse mediante un contrato indefinido fijo, no necesariamente del grupo profesional de procedencia, pero sí sobre el volumen total de la plantilla.

Cuando los representantes de los trabajadores lo soliciten, el empresario facilitará, como máximo una vez al año, un escalafón general del personal de la empresa, debiendo figurar en el mismo el nombre y apellidos del trabajador o de la trabajadora, fecha de ingreso en la empresa, grupo profesional a la que está adscrito y fecha, si la hay, de vencimiento o aumento de antigüedad, que se determinará por años naturales.

Los centros de trabajo de nueva creación tendrán un plazo de dos años desde la apertura del centro de trabajo para estar integrada al menos en un cincuenta por ciento de trabajadores fijos, un año más para tener el sesenta y cinco por ciento y un año más para alcanzar el ochenta por ciento. A estos efectos, tendrán la misma consideración de centros de trabajo de nueva creación la ampliación de centros de trabajo ya existentes o la creación de nuevos departamentos o servicios que impliquen la necesidad de solicitar autorización de funcionamiento. En estos casos, los porcentajes progresivos señalados en este párrafo se aplicarán exclusivamente sobre el incremento de plantilla producido como consecuencia de dicha ampliación o creación de departamento.

## Artículo 9. *Contratos de trabajo*

9.1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

No obstante, de conformidad con las disposiciones vigentes, la empresa podrá celebrar contratos de duración determinada, teniendo en todo caso derecho a percibir las indemnizaciones por terminación de contrato previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Esos contratos podrán ser:

- Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.
- Contratos de duración determinada de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Contratos formativos.
- Contratos de trabajo fijos-discontinuos.

### 9.2. **CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

1. Se podrán concertar contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se pueda requerir.

Entre este tipo de contratos se encuentran recogidas las oscilaciones que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima del contrato será de doce meses y para el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este párrafo, el contrato podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los citados doce meses.

2. Se podrán concertar contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración

reducida y delimitada. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este tipo de contratos la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

### **9.3. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE UNA PERSONA TRABAJADORA CON DERECHO A RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO**

Se podrán concertar contratos de duración determinada para sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, debiendo especificarse en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Este contrato también podrá suscribirse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en este convenio colectivo especificando en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

Igualmente podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, siendo su duración máxima de tres meses, no pudiendo celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

### **9.4. CONTRATOS FORMATIVOS**

a. Se podrán celebrar contratos para la formación en alternancia con el trabajo retribuido que permita compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. Este tipo de contratos se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Serán parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo. No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos. Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será la correspondiente al 90 por ciento durante primer año y al 95 por ciento el segundo respectivamente del salario fijado en las tablas de este convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. Se podrán concertar contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios de las personas trabajadoras rigiéndose por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de esta contratación, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se establece un periodo de prueba equivalente al correspondiente para los diferentes grupos profesionales en este convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) La retribución, por el tiempo de trabajo efectivo, será la correspondiente al 90 por ciento durante primer año y al 95 por ciento el segundo respectivamente del salario fijado en las tablas de este convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. Son normas comunes de los contratos formativos recogidas en el Estatuto de los Trabajadores:

a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito de conformidad e incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo individual al que se refieren los apartados anteriores en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, e incorporará el texto de los acuerdos y convenios a los que se refiere el artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los límites de edad y en la duración máxima de los contratos formativos no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la

regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

e) Los puestos de trabajo, actividades y grupos profesionales por los que se podrán concertar contratos formativos serán los mismos recogidos en la regulación de este convenio colectivo para el resto de contratos de trabajo.

f) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores podrán concertar contratos formativos siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

g) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.

h) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

Las empresas pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

## 9.5. CONTRATOS DE TRABAJO FIJOS-DISCONTINUOS

Se podrán celebrar contratos por tiempo indefinido con carácter fijo-discontinuo para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. También podrán concertarse contratos con carácter fijo-discontinuo para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

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

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

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

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los

periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este convenio colectivo.

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

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

9.6. Los contratos de trabajo se suponen concertados a jornada completa, salvo que en el momento de la contratación se pacten a tiempo parcial, con el carácter de fijo-discontinuo o sea con una jornada concreta semanal o mensual de duración inferior a la ordinaria.

Se establece que el pacto de horas complementarias que pueda firmarse entre empresas y personas trabajadoras pueda alcanzar el 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, las empresas podrán, en cualquier momento, ofrecer las personas trabajadoras la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria cuyo podrá alcanzar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

9.7. Con independencia de lo aquí convenido, si a nivel estatal se promulgaran normas sobre contratación, bien por Ley, Decreto-Ley, Decreto o norma de inferior rango, que llegara a colisionar con lo que aquí se pacta, tendrían las normas estatales preeminencia sobre las contenidas en este convenio. Asimismo, si legalmente se aprueban nuevas modalidades de contratación temporal, es voluntad de las partes negociadoras aprobar las modificaciones necesarias en este convenio colectivo para permitir y viabilizar esas nuevas modalidades contractuales.

#### Artículo 10. *Periodo de prueba*

El periodo de prueba queda fijado en:

- Seis meses para los profesionales adscritos a los grupos I y II.
- Tres meses para los profesionales adscritos al grupo III
- Un mes para los demás trabajadores.

En ningún caso la duración del periodo de prueba podrá ser superior a la mitad de la duración del contrato, si este es temporal.

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

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

#### Artículo 11. *Promoción interna*

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, la empresa deberá informar a la representación unitaria y sindical del personal o, en su ausencia, a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan

formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional.

Igual preferencia tendrá el personal que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante 3 o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo, correspondientes a su mismo grupo profesional que existan en la empresa.

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por la empresa. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por la empresa a la persona trabajadora por escrito y de manera motivada.

#### Artículo 12. *Movilidad funcional*

1. La movilidad funcional en el seno de las empresas se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, siempre que la organización de la actividad así lo aconseje; no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la polivalencia de funciones dentro del mismo grupo profesional, salvo en aquellas funciones de las profesiones sanitarias tituladas, que se regulan por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador será reclasificado profesionalmente en el puesto que haya desempeñado.

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución de origen y demás derechos derivados de su grupo profesional y comunicándolo siempre a los representantes de los trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### **Jornada laboral, licencias y excedencias**

##### Artículo 13. *Jornada*

La jornada máxima anual será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada será preferentemente continuada, salvo que por razones de servicio tenga que ser partida. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una duración como mínimo de una hora y, en ningún caso, la jornada partida podrá fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día. En los supuestos de jornada continuada, siempre que la misma exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso de quince

minutos, tiempo que se considerará como de trabajo efectivo, salvo que por disposición legal se establezca un periodo más prolongado de descanso para algún colectivo de trabajadores, como los menores de edad.

Con carácter general, no se podrán realizar más de diez horas ordinarias de trabajo efectivo para el turno nocturno siempre que se descanse al día siguiente; y de nueve horas para el turno diurno. En todo caso entre una jornada de trabajo y la siguiente deberá mediar un tiempo igual o superior a 12 horas. Las limitaciones establecidas en este párrafo de jornada máxima diaria o mediación entre tiempo de trabajo entre dos días podrán modificarse bien de forma colectiva bien afectando a trabajadores concretos por las empresas mediante acuerdos con los representantes legales y, en caso de no existir estos órganos de representación, por acuerdo individual con el trabajador afectado. A este respecto las partes consideran aplicable al sector las condiciones del artículo 19 del RD 1561/95 y disposiciones concordantes, al objeto de posibles extensiones en jornada diaria por las guardias.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, elaborarán cada año en el plazo determinado en el Estatuto de los Trabajadores el calendario laboral en el que figurará –al menos– el cuadro horario y descanso semanal, las fechas de disfrute de vacaciones y días festivos de cada trabajador y de cada trabajadora, a los cuales se les entregará por escrito la fecha de su disfrute.

#### *Artículo 14. Tramitación de las solicitudes de adaptación de la duración de la jornada de trabajo en los supuestos legales de necesidad de conciliación*

El procedimiento acordado para la solicitud, tramitación y resolución de las solicitudes presentadas por las personas trabajadoras relativas a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, al amparo de lo establecido en el artículo 34 apartado 8.º del Estatuto de los Trabajadores será el siguiente:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora deberá hacerlo a través de solicitud escrita, en la que se incluyan los siguientes puntos:

- a) Objeto de la solicitud y justificación o causa motivadora, acreditando documentalmente tales necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral.
- b) Duración.

Las solicitudes de adaptación deberán ser razonables y proporcionadas tanto con las necesidades de conciliación de la persona trabajadora como con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, que también deben ser contempladas por escrito en la solicitud inicial, donde debe incluirse las medidas para que no perjudiquen a otros trabajadores del mismo área o departamento o que el perjuicio sea el mínimo imprescindible.

Una vez recibida la solicitud de la persona trabajadora por parte de la empresa, se abrirá un periodo de negociación con la persona trabajadora durante un plazo máximo de quince días. Finalizado el plazo de negociación, la empresa deberá contestar por escrito a la persona trabajadora en el plazo de quince días hábiles comunicando una de las siguientes tres respuestas posibles:

- a) La aceptación de la solicitud presentada por la persona trabajadora.
- b) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, con planteamiento de una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las organizativas y productivas de la empresa y la situación de otros trabajadores que puedan verse afectados.
- c) La denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, manifestando su negativa al ejercicio de la propuesta planteada por la persona trabajadora, indicando por escrito las razones objetivas en las que se fundamenta la denegación.

Cuando la respuesta empresarial sea la denegación de la solicitud presentada por la persona trabajadora, pero planteando una propuesta alternativa que a entender de la empresa posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, esta dispondrá del plazo de quince días hábiles para aceptar o rechazar, por escrito, la propuesta alternativa planteada por la empresa.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido al efecto.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado.

También la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a la jornada o modalidad contractual anterior cuando acredite el cambio de las circunstancias que motivaron su solicitud, aun cuando no hubiera transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en el presente procedimiento se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Jornada especial*

Los trabajadores acogidos al presente convenio colectivo podrán reducir su jornada de trabajo al 50 %, siempre que haya mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y la empresa estará obligada a contratar a otro trabajador que esté en situación legal de desempleo. El contrato se hará a tiempo parcial con el fin de cubrir el otro 50 % de la jornada. Si la reducción de jornada solicitada por el trabajador se realiza por un determinado plazo y no con carácter permanente, ese contrato a tiempo parcial que cubra el 50 % de esa jornada será de sustitución.

El trabajador que solicite la reducción de la jornada deberá hacerlo por un tiempo mínimo de doce meses desde la efectividad de la reducción.

#### Artículo 16. *Horarios y turnos*

A los efectos de establecer los correspondientes horarios y turnos de trabajo, se considerarán servicios nocturnos todos los realizados durante el periodo de tiempo comprendido entre las veintidós horas de un día y las ocho horas del día siguiente.

1. Horarios: Las empresas afectadas por el presente convenio deberán elaborar el correspondiente horario laboral, previo informe de los representantes legales de los trabajadores y, en su defecto, de los delegados sindicales.
2. Turnos: La responsabilidad de organizar los turnos de trabajo recae en la empresa, previa negociación con los representantes legales de los trabajadores. Una vez establecidos los turnos, se harán públicos para el conocimiento del personal de nuevo acceso.

Para establecer cambios en la organización de turnos que afecten al personal será requisito indispensable la voluntariedad del trabajador o trabajadora, salvo causas de fuerza mayor, para lo que se dispone que el aviso sea formalizado al menos con veinticuatro horas de antelación.

#### Artículo 17. *Horas extraordinarias*

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro del mismo grupo profesional entre todo el personal que solicite realizarlas.

Con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta, circunstancias de carácter coyuntural o estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios arriba mencionados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas a realizar.

Las horas extraordinarias ejecutadas se compensarán en los cuatro meses siguientes a su realización con descanso equivalente. Si no pudiera disfrutarse ese descanso en ese plazo inicial, se genera un segundo periodo de otros cuatro meses, en que se compensarían con descanso, pero con un incremento del 15 % del tiempo, transcurrido el cual se pagarían esas horas con un incremento del 15 % sobre el salario correspondiente a una hora ordinaria.

#### Artículo 18. *Licencias*

Los trabajadores afectos a este convenio colectivo tendrán derecho a las siguientes licencias:

- En caso de matrimonio del solicitante, quince días naturales. Esta licencia será igualmente aplicable en los casos de inscripción de parejas de hecho. Esta licencia empezará a disfrutarse por el trabajador solicitante el primer día hábil tras la ceremonia civil o religiosa. En caso de ulterior matrimonio o de inscripción de pareja de hecho que haya disfrutado de dicha licencia, no se tendrá derecho a esta de nuevo. Se velará porque no haya abuso de derecho de esta licencia.
- Por nacimiento de hijo o su adopción: Tres días hábiles. En caso de que sea necesario desplazamiento, serán cuatro días hábiles, y si dicho desplazamiento es fuera de la provincia, cinco días hábiles.
- Por accidente o enfermedad graves, u hospitalización, de cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, tres días hábiles. En los casos de segundo grado de afinidad se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los supuestos en que sea preciso desplazamiento, o en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. A los efectos de este artículo, se entiende por accidente o enfermedad graves aquellos que entrañen un riesgo vital con correlación temporal con los días de licencia. Cuando la enfermedad grave a que se hace referencia en este apartado requiera más de siete días de hospitalización, el permiso anterior se elevará a cuatro días hábiles, exclusivamente cuando se trate de cónyuges o parientes hasta segundo grado de consanguinidad, no de afinidad.  
En el supuesto de parejas de hecho deberá acreditarse tal situación mediante la presentación de certificado expedido por el Ayuntamiento donde radique el domicilio habitual y que acredite que la convivencia existe ininterrumpidamente al menos desde el año anterior a la fecha del hecho causante.  
En los casos de hospitalización, no se considerarán incluidas las operaciones por motivos estéticos.  
Por otro lado, cuando la intervención quirúrgica se realice en hospital de día, corresponderá al trabajador el día de la intervención, salvo que precise reposo domiciliario (que deberá acreditarse con certificado expedido por el centro donde se efectuó la intervención), en cuyo supuesto podrá flexibilizarse el día de la licencia dentro del día de la intervención y los dos días hábiles siguientes.
- Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijos, hermanos, abuelos o nietos, tres días hábiles. En el supuesto de que este caso implique desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cinco días hábiles. En los demás casos de desplazamiento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- Para los casos de nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad grave que precise hospitalización y cuando el hecho causante haya acaecido fuera del territorio español y con una distancia mínima de 1.000 kilómetros, y el afectado sea el cónyuge, pareja de hecho legalmente establecida o pariente de primer grado por consanguinidad o afinidad, los días de permiso se verán incrementados, previa solicitud, en otros cinco días más, estos últimos no retribuidos. En este caso, se deberá probar cumplidamente el desplazamiento realizado al lugar del hecho causante.
- Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia sanitaria urgente de hijos menores de 12 años o familiares discapacitados o dependientes hasta primer grado de consanguinidad o cónyuge.
- Por traslado del domicilio habitual, un día hábil.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Un día por matrimonio de hijos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si existen, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada normal de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo.
- Un día para asuntos propios, que deberá solicitar el trabajador con 72 horas de antelación y ser concedido de común acuerdo con la empresa, que solo lo podrá denegar por coincidencia de varios trabajadores en la misma fecha o por causas de fuerza mayor.
- Para la realización de trámites de adopción, el trabajador tendrá derecho a cinco días de licencia por cada hijo adoptado, permiso que podrá utilizar de una sola vez o de forma fraccionada.
- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de que el trabajador solicitante tenga que realizarse una prueba médica que precise reposo domiciliario, un día hábil que será el primero desde el día en que se realice la prueba, y cuya realización deberá justificar documentalmente mediante certificado expedido por el centro médico donde se ha realizado dicha prueba.
- Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador solicitante precise la asistencia a centro sanitario en horas coincidentes con su jornada laboral. Solo podrá hacerse uso de esta licencia como máximo tres veces al año.
- Cinco días al año, de acuerdo con la empresa, por el tiempo preciso para el acompañamiento de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad o cónyuges para la asistencia a tratamientos oncológicos de radioterapia o quimioterapia. Esta licencia no será retribuida y el trabajador que la solicite tendrá que solicitarla por escrito con al menos 48 horas de antelación y acreditar posteriormente dicho acompañamiento al familiar afectado.

En caso de que el Estatuto de los Trabajadores u otra norma con rango de ley establezca alguna mejora sobre los supuestos anteriores, se aplicará la norma legal.

*Artículo 19. Lactancia, maternidad y paternidad. Reducción de jornada por supuestos de guarda legal*

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias

las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el derecho al disfrute de las vacaciones coincida con el permiso de maternidad, o adopción, estas serán disfrutadas una vez finalizado dicho permiso. Si dicho periodo de vacaciones no coincide con el permiso de maternidad, la trabajadora, preavisándolo con un mes antelación, tiene derecho a sustituir su periodo prefijado de vacaciones para disfrutarlo una vez finalizado el permiso de maternidad.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, teniendo derecho la persona trabajadora/guardadora, a acumular la jornada de trabajo a que tiene derecho en jornadas completas, dentro de su jornada ordinaria, siempre que lo preavise a la empresa y haga ejercicio de este derecho de acumulación con al menos quince días de antelación.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este

cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas por así autorizarlo este convenio colectivo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Esta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## Artículo 20. *Vacaciones. Festivos*

1. Las vacaciones anuales serán obligatoriamente disfrutadas por todo el personal. Su duración será de treinta días naturales, siendo retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal en los tres meses anteriores al disfrute de las mismas.

El inicio de las vacaciones de un trabajador no podrá coincidir con su día de descanso semanal. Si así ocurriera, se considerará que el periodo de vacaciones comienza el día natural siguiente. Terminado el periodo vacacional, el trabajador se incorporará al turno que le corresponda y en las condiciones de descanso aplicables al mismo.

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

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

Salvo otro tipo de acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores, o acuerdos individuales con los propios trabajadores afectados, las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad.

El disfrute de las vacaciones será preferentemente de forma ininterrumpida, aunque se podrá fraccionar en dos periodos máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual vigente, en los siguientes supuestos:

- a. A solicitud del trabajador, cuando este acredite la necesidad del fraccionamiento por tener que concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, habiendo cursado con regularidad los estudios conducentes a dicho título.
- b. En casos excepcionales, bien por necesidad del servicio, bien por precisar el trabajador el reiterado fraccionamiento por causas diferentes a las descritas en el apartado anterior.

La empresa deberá establecer los turnos de vacaciones en el primer trimestre de cada año y en todo caso con al menos dos meses de antelación al periodo de disfrute, teniendo que ser consensuados con los representantes legales de los trabajadores.

2. Los trabajadores que en cada fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no hubieran cumplido un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio en la misma, computándose por meses las fracciones inferiores a este periodo.

3. Con independencia de los treinta días naturales de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de los catorce días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de las empresas,

de tal manera que, si alguno de los días festivos referidos coincide con el periodo vacaciones, el trabajador afectado por dicha circunstancia acumulará un día natural por cada día festivo coincidente con el disfrute de sus vacaciones.

#### Artículo 21. *Excedencias*

El régimen jurídico aplicable a los supuestos de excedencias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, con las siguientes mejoras:

1.<sup>a</sup> Se amplía de dos a tres años el plazo por el que los trabajadores pueden solicitar la excedencia para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2.<sup>a</sup> La duración de la excedencia voluntaria que pueda ser solicitada por los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, será por plazo no inferior a cuatro meses ni por una duración superior a seis años, no pudiendo solicitar una nueva excedencia voluntaria hasta transcurridos tres años desde la reincorporación al servicio activo.

3.<sup>a</sup> En los casos de los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales en el ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo, siempre que se reincorporen no más tarde de un mes de la finalización del mandato. Estos trabajadores en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer año de la misma. Transcurrido ese periodo de un año, la reserva vendrá referida a la primera vacante de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional equivalente.

4.<sup>a</sup> Los trabajadores, por motivos de formación y especialización relacionados con el trabajo en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado con aprobación de la empresa y en función de su integración en un programa de formación y especialización del personal. Estos trabajadores en situación de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante toda la duración del periodo de formación establecido "a priori" siempre que solicite su reincorporación con, al menos, un mes de antelación a su finalización.

5.<sup>a</sup> Los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo con reingreso automático durante el primer año de la misma, siempre que durante el periodo de excedencia no hayan trabajado ningún día en otra clínica o hospital privado de la provincia de Málaga. Transcurrido ese periodo de un año, la reserva vendrá referida a la vacante de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, siempre que el caso de la rama sanitaria la titulación del trabajador lo permita. Esta limitación temporal de un año no se aplica al supuesto contemplado en la anterior mejora 4.<sup>a</sup>, en cuyo caso la reserva de puesto de trabajo será por toda la duración del periodo de formación o especialización, siempre que se solicite su reincorporación al mes siguiente de la finalización de esos cursos, debiendo acreditar dicha fecha de terminación.

## CAPÍTULO V

### Conceptos salariales

#### Artículo 22. *Retribuciones*

Todas las retribuciones salariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y tablas salariales adjuntas.

Para mayor claridad y facilidad de uso, se acompañan a este convenio como anexo III las distintas retribuciones aprobadas en este capítulo para el ejercicio 2023.

#### Artículo 23. *Salario base*

El salario base o sueldo base de este convenio para cada grupo profesional es el siguiente:

**GRUPO I.** Gerentes, médicos, psicólogos clínicos y farmacéuticos hospitalarios. 1.406,73 euros.

**GRUPO II.** Otros licenciados universitarios y diplomados de grado medio. Graduados universitarios no comprendidos en el grupo I.

Los trabajadores integrantes de este grupo se dividen en dos ramas o subgrupos:

- a) Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas sanitarias. 1.267,54 euros.
- b) Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas no sanitarias 1.267,54 euros.

**GRUPO III.** Especialista Formación Profesional Superior.

Los trabajadores integrantes de este grupo se dividen en dos ramas o subgrupos:

- a) Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas sanitarias. 988,97 euros.
- b) Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas no sanitarias. 941,74 euros.

**GRUPO IV.** Auxiliares Formación Profesional de Grado Medio.

Los trabajadores integrantes de este grupo se dividen en dos ramas o subgrupos:

- Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas sanitarias. 837,39 euros.
- Trabajadores cuya especialidad y formación sea en enseñanzas no sanitarias. 837,39 euros.

**GRUPO V.** Trabajadores no titulados. 836,67 euros.

Artículo 24. *Plus convenio*

El plus convenio se establece en 155,48 euros mensuales para todos los grupos profesionales.

Artículo 25. *Plus de asistencia o de días de asistencia*

El plus de asistencia con carácter general retribuye el número de días que cada mes un trabajador o trabajadora destina a acudir al trabajo, con independencia de la extensión horaria de su jornada de trabajo. Es un complemento de naturaleza salarial que se abonará por las empresas a todo el personal con independencia del grupo profesional al que pertenezcan. La cuantía íntegra de dicho plus asciende a la cantidad mensual de 103,15 euros por doce mensualidades anuales.

Este plus se percibirá en su cuantía íntegra por todo el personal con jornada laboral completa, por todo el personal con reducción de jornada por guarda legal y por el personal a tiempo parcial con reducción de la jornada diaria –pero sin alteración del número de jornadas de trabajo al mes–. Para el resto de supuestos, se satisfará proporcionalmente a la jornada real efectiva de trabajo.

Este plus no se tendrá en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias y se abonará durante el periodo de vacaciones. Respecto de los trabajadores que no lo perciban íntegramente, en el mes o periodos de vacaciones se calculará sobre la media de las últimas seis mensualidades ordinarias de trabajo.

Artículo 26. *Complemento o plus de antigüedad*

Consiste en una cantidad fija que se abona a los trabajadores a partir del cumplimiento de unos años de antigüedad en la empresa, y que consiste:

A los cinco años, un diez por ciento del salario base correspondiente a cada grupo profesional.

A los diez años, un complemento de 44,04 euros brutos, adicional al anterior, con independencia del grupo al que pertenezca el trabajador.

A los quince años, un complemento de 44,04 euros brutos, adicional al anterior, con independencia del grupo al que pertenezca el trabajador.

A los veinte años, un complemento de 44,04 euros brutos, adicional al anterior, con independencia del grupo al que pertenezca el trabajador.

Las anteriores cantidades se refieren a jornada completa. En caso de jornadas a tiempo parcial, corresponderá la parte proporcional.

Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso.

#### *Artículo 27. Complemento retributivo de puestos de trabajo dentro del grupo profesional en atención a la especial responsabilidad desarrollada y asignada al trabajador*

Cada trabajador que desarrolle una de las funciones de responsabilidad detalladas en el artículo 7.º del presente convenio tendrá derecho a un complemento retributivo por esa especial responsabilidad o encomienda de funciones.

Dichos cargos de responsabilidad (y sus complementos retributivos) no serán consolidables, sino de especial designación por parte de la Dirección de la empresa, que podrá revocar dichos nombramientos en atención a sus facultades organizativas, en cuyo caso el trabajador dejará de percibir el complemento retributivo de especial responsabilidad.

#### **GRUPO I**

- a. Director Médico, Director Administrativo, 305,50 euros.
- b. Subdirector Médico, Jefe de Departamento o de Servicio, 208,29 euros.

#### **GRUPO II**

##### II.A (SANITARIO)

- a. Jefe de Enfermería, Jefe de Departamento o de Sección, 138,89 euros.
- b. Subjefe de Enfermería, Subjefe de Departamento o de Sección, 69,45 euros.
- c. Supervisor, 69,45 euros.

##### II.B (NO SANITARIO)

- a. Director Administrativo, 305,50 euros.
- b. Subdirector Administrativo, Jefe de Departamento o de Sección, 138,89 euros.
- c. Supervisor. 69,45 euros.

#### **GRUPO III**

##### III.A (SANITARIO)

- a. Responsable o encargado de servicio. 138,89 euros.

##### III.B (NO SANITARIO)

- a. Responsable o encargado de servicio. 185,96 euros.

#### **GRUPO IV**

- a. Responsable o encargado de servicio. 138,89 euros.

#### *Artículo 28. Plus de responsabilidad familiar*

Sin perjuicio de otros conceptos salariales o extrasalariales que los trabajadores de las empresas afectados por este convenio tengan derecho a percibir, se establece este plus en la cuantía de 40,26 euros mensuales para todos los trabajadores que tengan familiares a su cargo, reconocidos por el organismo competente, o no estando reconocido, no tenga renta de capital o trabajo superior al 50 % del salario mínimo interprofesional. Si el familiar a cargo del trabajador es un hijo de este, dejará de computarse dicho hijo cuando tenga ingresos superiores a los mencionados o bien en todo caso cuando alcance los 25 años de edad, salvo casos de discapacidad.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan un segundo hijo a su cargo, percibirán este plus en cuantía doble, es decir, en la suma de 80,52 euros. Por la existencia de más hijos o más familiares a su cargo no se incrementará este plus.

Los trabajadores tienen que justificar el derecho a ese plus siempre que sean requeridos para la empresa, debiendo justificarlo en el plazo de treinta días desde que sean requeridos al efecto y perdiendo el derecho al plus si no atienden el requerimiento empresarial. En todo caso, deberán justificarlo en la empresa antes del 31 de diciembre de cada año.

#### Artículo 29. *Plus de especialidad, contagio, peligrosidad y penosidad*

En razón a la mayor especialidad, penosidad, peligrosidad y contagio, se establece un complemento retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófano, radioterapia, radiodiagnóstico (incluido RMN), medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, salas de enfermedades de la piel, lavanderías de entidades sanitarias que admitan enfermos tuberculosos y enfermos de la piel, salas de psiquiatría, servicios especialmente dedicados al tratamiento de pacientes infecciosos y servicios de hemodiálisis en clínicas que admitan expresamente enfermos infectocontagiosos.

En consecuencia, y respecto de este último departamento de hemodiálisis, en las clínicas que admitan expresamente enfermos infectocontagiosos, este plus se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios dentro de todas las salas de hemodiálisis de dichas clínicas, trabajen o no con enfermos infectocontagiosos.

La cuantía del complemento salarial será del quince por ciento del salario base del convenio, excepto para los trabajadores en salas psiquiátricas, que será del veinte por ciento.

Para obtener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del trabajador al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente, en forma habitual y continuada.

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el plus a razón de los días en que se desempeñe labores en dichos puestos de trabajo, 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 desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no incluido en las secciones o departamentos señalados.

Solamente se tendrá derecho al percibo de este complemento por una de las circunstancias previstas, excluyéndose la posibilidad por los otros supuestos y siendo preciso que la dedicación sea continuada. A estos efectos se considera como tal la dedicación de las actividades en un horario superior a la media jornada.

#### Artículo 30. *Plus de idiomas*

Las personas que independientemente de su categoría profesional se contraten expresamente para utilizar un idioma diferente al castellano o español y que considere la empresa como necesario, previa comprobación del conocimiento del mismo, percibirán un plus de idiomas del 10 % sobre el salario base.

Si se contratan además para la utilización de un segundo o ulterior idioma tendrán derecho a un complemento adicional del 3 % sobre el salario base, en las mismas condiciones del párrafo anterior. Ulteriores idiomas no dan derecho a incrementar progresivamente este plus de forma adicional.

#### Artículo 31. *Nocturnidad*

A los trabajadores en régimen de turnos rotatorios o adscritos a turnos nocturnos (excepto en los casos de adscripción voluntaria) se les abonará en concepto de nocturnidad el 25 % del salario base según al grupo profesional al que pertenezcan por cada hora trabajada entre las 22:00 horas y las 8:00 horas.

Para los casos de adscripción voluntaria en turnos fijos nocturnos, este plus consistirá en la cantidad mensual de 74,28 euros, con independencia de su grupo profesional.

## Artículo 32. *Complemento de conductores*

Los conductores de ambulancias, actuales técnicos en emergencias sanitarias, o dedicados al transporte de gases percibirán un complemento equivalente al 10 % de su salario base.

## Artículo 33. *Plus de festivos especiales*

Los trabajadores que presten servicios en:

- El turno de noche del día 24 de diciembre y del de mañana y tarde del día 25 de diciembre;
- el turno de noche del día 31 de diciembre y del de mañana y tarde del día 1 de enero;
- el turno de noche del día 5 de enero y del de mañana y tarde del día 6 de enero;

Tendrán un complemento de 44,04 euros brutos por turno. Se aclara 44,04 euros por turno de 8 horas. Si el turno tiene una duración diferente, tendrán derecho a la parte proporcional según las horas realmente realizadas.

## Artículo 34. *Abono de salarios*

Se realizará el último día laborable de cada mes, con entrega de nómina individual justificativa del salario mensual.

## Artículo 35. *Pagas extraordinarias. Posibilidad de prorratear dichas pagas extraordinarias*

1. El personal al que es de aplicación este convenio percibirá las siguientes pagas extraordinarias, con expresión del número de días que integran cada una de ellas, conceptos que las componen y fechas de sus respectivos abonos:

- a) **PAGA DE JUNIO.** Treinta días del salario de convenio, calculándose su importe sobre el salario que actualmente perciba el trabajador, incluyendo el complemento por antigüedad y todos los pluses de convenio (salvo el plus de asistencia, conforme al artículo 25 del presente convenio), al mes anterior a dicha fecha. Se abonará el 23 de junio de cada año natural.
- b) **PAGA DE NAVIDAD.** Treinta días del salario de convenio, calculándose su importe sobre el salario que actualmente perciba el trabajador, incluyendo el complemento por antigüedad y todos los pluses de convenio (salvo el plus de asistencia, conforme al artículo 25 del presente convenio), al mes anterior a dicha fecha. Se abonará el día 20 de diciembre.
- c) **GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS.** Se fija en 15 días de salario, antigüedad y pluses de convenio (salvo el plus de asistencia, conforme al artículo 25 del presente convenio). Esta paga se abonará el 15 de marzo de cada año.
- d) **GRATIFICACIÓN EXTRA FESTIVIDAD.** Se fija en quince días de salario, antigüedad y pluses de convenio (salvo el plus de asistencia, conforme al artículo 25 del presente convenio). Esta paga se abonará el día 8 de septiembre de cada año.

Al personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, se le abonará las pagas que anteceden, prorrateando sus importes en razón al tiempo de servicio.

2. Devengos de dichas pagas. Salvo que a la fecha de entrada en vigor de este convenio se vayan aplicando en cada empresa otros periodos de devengo de dichas pagas extraordinarias, con carácter general dicho devengo será el siguiente:

- a) **PAGA DE JUNIO.** Se devenga por el periodo 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en que se abona.
- b) **PAGA DE NAVIDAD.** Se devenga por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre del año en que se abona.
- c) **GRATIFICACIÓN DE BENEFICIOS.** Se devenga por el periodo 1 de enero al 31 de diciembre del año natural anterior en que se abona.
- d) **GRATIFICACIÓN EXTRA FESTIVIDAD.** Se devenga por el periodo 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en que se abona.

3. Conforme permite el párrafo segundo del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores las gratificaciones extraordinarias de toda la plantilla de personal previstas en este artículo se podrán prorratear, incluyendo su importe en las doce mensualidades ordinarias. En defecto de dicho acuerdo colectivo, podrán prorratearse las pagas extraordinarias de aquellos trabajadores respecto de los cuales se alcance un acuerdo individual entre empresa y trabajador.

#### Artículo 36. *Dietas por desplazamiento*

Todos los trabajadores que por necesidad y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

- 18,59 euros por cada comida que se vean obligados a hacer (almuerzo o cena).
- 30,97 euros si deben pasar la noche fuera de su localidad de residencia.

#### Artículo 37. *Finiquitos*

Antes de proceder a la firma de un recibo de finiquito, el trabajador o la trabajadora afectado tendrá derecho a acudir a la central sindical a la que esté afiliado, o al asesor laboral o sindicato de su confianza caso de no estar afiliado, con la finalidad de que verifiquen los cálculos de la liquidación, extremo necesario antes de proceder a su firma, teniendo en cuenta el carácter que legalmente tiene esa liquidación que finiquita la relación laboral y todas sus consecuencias o derivaciones patrimoniales.

## CAPÍTULO VI

### Faltas y sanciones

#### Artículo 38. *Plazos de prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 39. *Procedimiento*

La empresa tiene la facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

La empresa se reunirá con al menos uno de los representantes legales de los trabajadores (sea comité o delegado de personal) antes de imponer una sanción por falta grave o muy grave.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a uno de los miembros del comité de empresa o al representante de los trabajadores y trabajadoras.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar –por su número– una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al comité de empresa o al representante de los trabajadores o trabajadoras en unión de las faltas leves anteriores dado que podría constituir falta grave.

#### Artículo 40. *Tipificación de faltas*

A efectos laborales, se entiende por falta toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave. La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

1. Serán consideradas faltas leves las siguientes:
  - a) De una a tres faltas de puntualidad, que no exceda de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.
  - b) No comunicar con antelación de al menos veinticuatro horas (salvo que por la urgencia no fuera posible, en cuyo caso tendría que preavisar cuando se produjera la causa) una ausencia justificada al trabajo, siempre que no cause perjuicio a la empresa, sus clientes, otros compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.
  - c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores, no deba ser considerada grave o muy grave.
  - d) No comunicar con la debida diligencia los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones fiscales o de previsión social.
  - e) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
  - f) La desatención y falta de corrección en el trato con pacientes o colaboradores cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.
  - g) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
  - h) La embriaguez no habitual en el trabajo.
  - i) Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
2. Serán consideradas faltas graves:
  - a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad de menos de veinte minutos en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días, o entre una y tres faltas de puntualidad que excedan de veinte minutos durante un periodo de treinta días. Asimismo cuando conforme al anterior apartado a) del apartado 1 de este artículo hayan de considerarse graves. Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, para que sea constitutiva de falta grave.
  - b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí sola falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.
  - c) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo, siempre que cause perjuicio a la empresa, sus clientes, otros compañeros de trabajo o los médicos colaboradores. Se considerará que causa perjuicio cuando al no preavisarse con la antelación suficiente, un compañero de trabajo tuviera que cubrir apresuradamente el turno del trabajador afectado.
  - d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando origine perjuicio a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.
  - e) No comunicar con la debida diligencia los cambios experimentados en las circunstancias familiares del trabajador cuando como consecuencia de esa falta de comunicación perciba complementos retributivos a los que no tenga derecho.
  - f) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores y médicos colaboradores, en materia de servicio sin perjuicio para la empresa, los clientes, o los profesionales u otros colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.



- g) Fumar o permitir fumar a otras personas en el centro de trabajo infringiendo la normativa existente al efecto. Quedan exceptuados los centros psiquiátricos, respecto a poder permitir fumar a los enfermos de tal tipo de centros cuando esté justificado por motivos terapéuticos por así estar prescrito por los facultativos responsables.
  - h) Rehusar ser reconocido –a requerimiento de la empresa– o por el equipo médico de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.
  - i) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
  - j) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
  - k) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, equipos informáticos, correo electrónico, redes sociales, maquinaria, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, sea dentro o fuera de la jornada laboral.
  - l) La embriaguez o toxicomanía habitual en el trabajo que no redunde en perjuicio para la empresa y su imagen ni implique falta de rendimiento del trabajador.
  - m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
  - n) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
  - o) Las faltas de respeto de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas (sean compañeros de trabajo, superiores, clientes, familiares de estos o profesionales colaboradores), dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
  - p) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar a la prestación del servicio y previamente hubiera mediado advertencia al respecto por parte de la empresa.
  - q) La no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
  - r) La imprudencia o negligencia en el trabajo que no conlleve perjuicios graves a la empresa o a los pacientes.
  - s) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro del último semestre, siempre que hubiera mediado amonestación por escrito.
3. Serán consideradas faltas muy graves:
- a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.
  - b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.
  - c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
  - d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, los trabajadores, los clientes u otros profesionales o colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.
  - e) La falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores y médicos colaboradores, cuando implique quebranto manifiesto de disciplina, o de ello se derivara perjuicio para la empresa, los trabajadores, los clientes, los médicos u otros profesionales colaboradores, o sin implicar ese perjuicio sea reiterada.
  - f) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa o durante el servicio.
  - g) El abuso de autoridad.
  - h) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

- i) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.
- j) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general ejercidas sobre cualquier miembro de la comunidad sanitaria en el ámbito de la empresa, o a los pacientes y sus familiares.
- k) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva, tanto produzca grave perjuicio para la empresa o los pacientes como en caso de que no lo produzca. Dentro de este tipo se incluye cualquier conducta que dé a conocer el proceso patológico de los pacientes o que afecte a la intimidad de estos.
- l) La embriaguez o toxicomanía habituales, si repercute negativamente en el trabajo o en la imagen de la empresa.
- m) La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.
- n) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- o) El acoso sexual o moral.
- p) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- q) La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a la empresa o a los pacientes.
- r) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza, cuando el trabajador hubiera sido sancionado por ello en el último año.

#### Artículo 41. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) **FALTAS LEVES:** Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) **FALTAS GRAVES:** Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- c) **FALTAS MUY GRAVES:** Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un departamento o servicio por un periodo de tres meses a un año. Despido.

#### Artículo 42. Acoso moral en el trabajo

El acoso moral es toda conducta vejatoria, intimidatoria e injusta, de tipo gestual, verbal, comportamiento o actitud que atenta por su repetición, gravedad o sistematización contra la dignidad, la libertad, la integridad física o psíquica de una persona o sus derechos fundamentales susceptibles de amparo constitucional, que se produce en el marco de la empresa con la intención de dañar, con producción efectiva de un daño grave en la esfera de los derechos fundamentales del trabajador. Cuando este tipo de comportamientos tenga relación o como causa el sexo de una persona constituirá acoso moral por razón de género.

La empresa favorecerá que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

El personal afectado por el presente convenio, tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral en el trabajo, incluido expresamente el que se efectúe por razón de género o sexual, por parte de compañeros/as y superiores tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

## CAPÍTULO VII

### Acción social

#### Artículo 43. *Trabajadores con discapacidad*

Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellas, al menos, el 2 por 100 sean personas con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Estarán incluidos en dicho cómputo las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en virtud de los contratos de puesta a disposición que las empresas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. Esta obligación puede ser sustituida por la realización de contratos civiles o mercantiles entre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad, y por las medidas alternativas previstas en el RD 364/2005 o en otras normas, todo ello en los términos previstos en las leyes.

#### Artículo 44. *Ayuda para personas con discapacidad intelectual*

Se establece un subsidio para las personas trabajadoras que tengan familiares a su cargo personas con discapacidad intelectual, reconocidos con tal carácter por el organismo competente. El subsidio será el cincuenta por ciento de la cuantía que en cada momento se abone por tal concepto en el Régimen General de la Seguridad Social.

#### Artículo 45. *Premio por jubilación*

Al producirse la jubilación de las personas trabajadoras, como máximo a los sesenta años y decidan pasar a dicha situación, si llevan más de cinco años en una misma empresa, percibirán, con cargo a esta, una mensualidad igual al último salario percibido por cada tres años de antigüedad.

#### Artículo 46. *Compensación por enfermedad y accidente. Compensación por riesgo durante el embarazo*

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las empresas se comprometen a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica existente entre las cantidades que en cada caso perciban las personas trabajadoras de la Seguridad Social o mutua de accidente hasta el total de los salarios señalados en el presente convenio.

Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir de los 23 días en que se produzca la baja.

En caso de enfermedad común que requiera ingreso en centro hospitalario, estas diferencias serán abonadas desde el día de ingreso.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, serán abonadas desde el día que ocurrió el hecho causante.

En caso de suspensión del contrato de trabajo durante más de tres meses por riesgo durante el embarazo declarado conforme a la normativa vigente, la empresa complementará la diferencia desde el primer día de la baja laboral, una vez acreditado tal extremo.

#### Artículo 47. *Seguro de responsabilidad civil*

Las empresas se comprometen a suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubran los riesgos derivados por actuaciones profesionales del personal afectado por el presente convenio.

## CAPÍTULO VIII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 48. *Seguridad y salud. Delegados de Prevención*

1. El mandato constitucional en cuanto a la protección de la salud y la previsión de los riesgos derivados del trabajo, encuentra –según resulta de la exposición de motivos– su pilar fundamental en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a cuyos preceptos se someten las partes de este convenio, por encontrarse perfectamente desarrollado y, en todo momento, a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

2. Los representantes de los trabajadores designarán a los delegados de prevención, designación que podrá recaer en los propios representantes legales de los trabajadores o en otro trabajador de la empresa.

#### Artículo 49. *Revisión médica*

La revisión médica será anual, salvo que lo solicite la empresa por causas justificadas (enfermedad o accidente no laboral o de trabajo), que será obligatoria en los supuestos en los que el trabajador o trabajadora vaya a ocupar puestos de trabajo expuestos a riesgos susceptibles de ocasionar una enfermedad profesional o cualquier daño a la integridad física de los trabajadores, o cuando las propias condiciones particulares del sujeto, puedan poner en peligro su salud o la de terceros.

Los costes irán a cargo de la empresa, y se harán dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo y dentro del centro de trabajo. Si el trabajador no estuviera conforme con el médico que se le hubiera asignado, la empresa, de acuerdo con el trabajador y el comité de empresa o delegados de personal, le asignará otro facultativo del centro. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

Si el trabajador/a está imposibilitado para pasar en el seno de la empresa la revisión médica, permitirá ser visitado en su domicilio por el médico que se le hubiera asignado o, en su caso, se procederá tal como está dispuesto en el párrafo anterior, caso de no estar conforme con el médico designado.

En el caso de que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o el servicio de prevención. En concierto con dicho servicio, la empresa se verá obligada a la vacunación para aquellos grupos y categorías consideradas de alto riesgo.

#### Artículo 50. *Uniformes*

Las empresas se obligan a facilitar los uniformes que ellas consideren necesarios y al personal que lo precise, y como mínimo dos al año, adecuado para el desempeño de cada cometido profesional, excepción hecha del personal de recepción, conserjería, teléfono, restaurante y bar, a los que se les facilitará los uniformes que sean necesarios, sin ese mínimo.

#### Artículo 51. *Protección a la maternidad*

Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud laboral, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

#### Artículo 52. *Protección de las víctimas de la violencia de género*

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

### CAPÍTULO IX

#### **Formación profesional**

#### Artículo 53. *Principios generales*

De conformidad con lo que previene 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, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

#### Artículo 54. *Objetivos de la formación*

La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- g) Adaptar la mentalidad del personal hacia una dirección participativa.
- h) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores y las trabajadoras que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

#### Artículo 55. *Desarrollo de la formación*

1. En caso de que existan fondos públicos o privados destinados a la formación profesional de personal adscrito a este convenio colectivo y en cuyo control o distribución se dé intervención a las partes negociadoras de este convenio, la comisión paritaria del mismo deberá

constituir una comisión de formación y promoción profesional, constituida paritariamente por representantes de los sindicatos firmantes de este convenio y de la patronal, para la elaboración de un Plan de Formación Profesional que pueda ayudar a gestionar esos fondos de un modo equitativo entre las empresas sometidas al ámbito de aplicación de este convenio.

Esa comisión se constituirá dentro del mes siguiente a que surja su necesidad conforme al párrafo anterior.

2. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.

3. La 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.

4. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico está obligado a prestar su apoyo pleno al Plan de Formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

5. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del Plan de Formación.

#### Artículo 56. *Permisos para la formación*

El personal disfrutará de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, desde una hora antes de comenzar hasta una hora después de finalizar el examen, este tiempo será computado como efectivamente trabajado tanto si coincide con su turno como no. En las empresas donde esté implantado el trabajo a turnos tendrá preferencia mientras dure su formación.

A quienes participen en cursos de formación profesional sean estos para la obtención del certificado de profesionalidad, si fuera preciso, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa, se les computará como tiempo efectivamente trabajado, hayan sido realizados estos dentro o fuera de su jornada.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

## CAPÍTULO X

### Derechos sindicales

#### Artículo 57. *Descuento de la cuota sindical*

Las empresas se obligan a descontar mensualmente, y por conducto de la nómina de haberes, la cuota que cada uno de los trabajadores de la plantilla satisfaga al sindicato al que se encuentren afiliados, haciendo entrega de lo recaudado al efecto y dentro de los cinco días siguientes del mes posterior al pago de la nómina, a la persona responsable de la recaudación que designen los respectivos sindicatos.

Para que la empresa lleve a cabo el referido descuento, habrá de recibir las instrucciones, en tal sentido, por parte de sus trabajadores.

## Artículo 58. *Derechos sindicales*

1. El comité de empresa dispondrá de un local para reuniones y archivo.  
2. Los miembros del comité de empresa y delegados de personal dispondrán del crédito de horas mensuales, de carácter retribuido, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Empresas de hasta 50 trabajadores, 25 horas mensuales.
- Empresas de hasta 100 trabajadores, 30 horas mensuales.
- Empresas de hasta 150 trabajadores, 34 horas mensuales.
- Empresas de más de 150 trabajadores, 36 horas mensuales.
- Empresas de más de 750 trabajadores en adelante, 40 horas mensuales.

Siempre que lo crean oportuno, podrán celebrar asambleas con los trabajadores, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

3. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del presente convenio podrán reunirse en asamblea con los trabajadores de la empresa, fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

4. El comité de empresa o los delegados de personal tendrán la información en materia de contratación de conformidad con lo establecido en los artículos 8 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La empresa entregará al comité o delegados de esta, el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria, así como el informe de gestión, transcurridos tres meses del cierre del ejercicio económico anterior. En caso de situación económica grave en la empresa se lo comunicará al comité o delegados en el plazo más breve posible, tomándose en cuenta la opinión y decisión de este.

6. Mesas negociadoras: El personal que participe en las comisiones paritaria o negociadora del convenio tendrá los derechos atribuidos legalmente.

## Artículo 59. *Secciones sindicales*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 10, y concordantes, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En las empresas con 50 o más trabajadores y en las que no exista representación unitaria de los trabajadores las organizaciones sindicales firmantes de este convenio dispondrán de un delegado o delegada sindical hasta la celebración de elecciones sindicales, siempre que se trate de personal en activo de la respectiva empresa.

Los delegados y delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que los representantes del personal en los comités de empresa o delegados de personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el presente convenio.

## Artículo 60. *Acumulación de horas sindicales del sector*

A los efectos previstos en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los delegados de Personal o miembros de comité de empresa podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes, el crédito horario que estos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y esta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la empresa con quince días de antelación. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho en cada empresa a decidir acumular las horas en los delegados sindicales.

Para poder llevar a efecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

## CAPÍTULO XI

### Procedimientos de descuelgue

## Artículo 61. *Cláusula de descuelgue*

La no aplicación del régimen salarial, así como la modificación de las condiciones establecidas en el presente convenio se llevará a cabo en las circunstancias y con los condicionantes

establecidos en la legislación vigente en cada momento y con respeto a lo establecido en el presente convenio. En caso de acuerdo a nivel de empresa, este deberá notificarse a la comisión paritaria del mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá inaplicar en las empresas de su ámbito de aplicación las condiciones previstas en el presente convenio colectivo siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y exista acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para alcanzar dicho acuerdo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo general que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El procedimiento para alcanzar el acuerdo de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio es el recogido en el referido artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. De alcanzarse dicho acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo, y asimismo ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

El acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones que resulten aplicables como consecuencia de la inaplicación en la empresa del régimen previsto en el convenio de sector o de empresa aplicable, así como la duración de las mismas, que no podrá prolongarse más allá de del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

*Artículo 62. Procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores*

Cuando el periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, la empresa, de persistir en su intención de descuelgue, solicitará a la comisión paritaria del convenio la emisión de un informe que analice la concurrencia de causas justificativas suficientes para dicha medida colectiva. La comisión se reunirá en los tres días siguientes y, en un plazo no superior a siete días hábiles desde su convocatoria, emitirá el citado informe.

Si una vez emitido el informe siguiese sin alcanzarse un acuerdo o bien la comisión paritaria por cualquier razón no emitiera el informe en el plazo de siete días establecido en el párrafo anterior, cualquiera de las partes podrán acudir a la mediación del Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Si tras esta mediación o arbitraje, las partes siguieran sin llegar a ningún acuerdo, o no estuviesen conformes con el resultado de la mediación o arbitraje, podrán acudir al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales órgano competente, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, para ejercer la función prevista en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Comisión paritaria

Artículo 63. *Constitución de la comisión paritaria y establecimiento del procedimiento a seguir para solventar las discrepancias que puedan surgir en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo*

Dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la firma del convenio colectivo, se constituirá la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del mismo y de aquellas cuestiones establecidas en las disposiciones de orden laboral que requiera de la intervención del mencionado órgano paritario.

La comisión estará integrada por seis vocales titulares e igual número de suplentes, de los cuales 3 (tres) serán designados por la asociación empresarial y otros 3 (tres) por las organizaciones sindicales. La presidencia será alternativa semestralmente, designándose a uno de los vocales de la asociación empresarial para un periodo inicial de seis meses, y luego de las centrales sindicales, y así sucesivamente.

La comisión paritaria celebrará, al menos, una reunión ordinaria semestralmente, y tantas de carácter extraordinario como acuerde el presidente a petición fundada de cualquiera de las representaciones que la integran o por propia iniciativa. En cumplimiento de lo dispuesto en la letra c), del número 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se asigna de forma expresa a la comisión paritaria la intervención que corresponda para resolver las discrepancias que pudiesen surgir en el supuesto de que las empresas, en uso de la facultad que le confiere al número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, decida inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo o alguna de ellas que afecten a las materias que expresamente concreta el indicado precepto.

La comisión paritaria debe resolver la cuestión sometida a la misma en el plazo de siete días, y si en este espacio de tiempo no consigue resolver la controversia, cualquiera de las partes (empresa o representantes de los trabajadores) podrá someterla al procedimiento de conciliación-mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SER-CLA), deduciendo la correspondiente solicitud ante dicho organismo en Málaga.

Las partes podrán sustituir el procedimiento de conciliación-mediación indicado en el párrafo precedente, por el sometimiento a arbitraje, que en todo caso tendrá carácter voluntario.

### Artículo 64. *Funciones de la comisión paritaria*

Serán asimismo funciones de esta comisión:

- a) Con carácter previo a la interposición de reclamaciones, la comisión paritaria conocerá de los asuntos que pudiesen derivar de la aplicación e interpretación de este convenio colectivo, debiendo emitir su parecer o dictamen sobre tales asuntos en plazo que no exceda de 7 (siete) días, que obligará a las partes en caso de adoptarse el acuerdo por mayoría. De no obtenerse consenso en el seno de la comisión paritaria respecto al asunto sometido a su conocimiento, quedaría expedita la vía para formular las reclamaciones a que haya lugar ante los órganos de conciliación-mediación o judiciales, según corresponda.
- b) La actuación de la comisión paritaria en lo concerniente al procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en el supuesto de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, se regula en los artículos 63 y 64, del mismo, por tratarse de materia específica.
- c) Evacuar los informes que sobre este convenio colectivo solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- d) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio colectivo.

- e) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio colectivo, tomando a este objeto las medidas que sean necesarias.
- f) Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. En este supuesto deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos que participaron en la negociación del convenio, aunque no lo firmaran.

La comisión paritaria recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que crea necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañados de sus asesores, que tendrán voz, pero no voto.

Los domicilios, a efectos de notificaciones, de esta comisión, serán los siguientes:

- **ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE HOSPITALES Y CLÍNICAS PRIVADOS DE MÁLAGA**  
Alameda Principal, número 49. 29001 Málaga.
- **SINDICATO PROVINCIAL DE SANIDAD Y SECTORES SOCIOSANITARIOS DE CCOO DE MÁLAGA**. Avenida Manuel Agustín Heredia, 26, 5.ª planta. 29001 Málaga.
- **FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT**. Alameda de Colón, número 19. 29001 Málaga.

#### Artículo 65. Arbitraje

Las partes firmantes, de común acuerdo, podrán nombrar un mediador o mediadora para resolver las controversias surgidas en el desarrollo de un proceso negociador, interpretación de alguna cuestión del convenio o en el incumplimiento de acuerdos o pactos y siempre después de haber agotado la vía de la Comisión Paritaria de Vigilancia, siempre que se tenga en cuenta, y que no colisione, con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El nombramiento del mediador o mediadora y el sometimiento al mismo o a la misma de una determinada controversia, requerirá la unanimidad de las partes.

#### Disposiciones transitorias

Primera. Las empresas que a la fecha de firma del presente convenio no alcancen la proporción establecida en el artículo 8.º del convenio colectivo del ochenta por ciento de personal fijo deberán alcanzar dicho parámetro el día 31 de diciembre de 2023, salvo que les resulte aplicable el último párrafo del artículo 8.º en cuyo caso se aplicarán los plazos establecidos en el mismo.

A los centros de trabajo que se hayan puesto en funcionamiento después de 1 de enero de 2019 pero antes de la firma del presente convenio se les aplicarán los plazos progresivos regulados en el último párrafo del artículo 8.º del mismo.

#### Segunda

A. Respecto a los trabajadores que a la fecha de firma del convenio colectivo que fue publicado el *BOP*, de 22 de agosto de 2018, vinieran percibiendo en concepto de complemento o plus de antigüedad una cantidad superior al tope a que tengan derecho conforme al artículo 25 del presente convenio colectivo, la diferencia entre esa suma y dicho tope se considerará un complemento personal, no compensable ni absorbible con futuras actualizaciones salariales en próximos convenios y revisable conforme a las mencionadas actualizaciones salariales. A tal efecto, conforme a esta disposición transitoria, en las nóminas de dichos trabajadores esa diferencia se articulará como “compl. personal disp. trans. segunda, apdo. A”, al objeto de clarificar el carácter no absorbible ni compensable y revisable de ese complemento personal.

Aquellos trabajadores que a la firma de este convenio perciban una cantidad inferior a su tope pero superior a la que correspondería conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del presente convenio en concepto de complemento o plus de antigüedad, seguirá considerándose toda la

cantidad complemento de antigüedad, pero las futuras subidas conforme vaya adquiriendo nuevos tramos absorberán esa diferencia.

Quedan derogadas todas las disposiciones transitorias establecidas en los anteriores convenios colectivos que aplicaban a determinados trabajadores unas tablas diferentes a la que aquí se ha regulado, ni existe derecho a adquirir otros tramos diferentes que los pactados en esta cláusula.

B. De la misma forma prevista en el apartado anterior se actuará respecto de aquellos trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del artículo 5.º del convenio colectivo publicado el *BOP*, de 22 de agosto de 2018 y de la adaptación de su estructura salarial a la clasificación por grupos profesionales efectuada en dicho convenio, vieron disminuidos sus salarios, en cuyo caso la diferencia entre el salario anterior y el resultante de la clasificación profesional en grupos se considerará un complemento personal, no compensable ni absorbible con futuras actualizaciones salariales en próximos convenios y revisable conforme a las mencionadas actualizaciones salariales. A tal efecto, conforme a esta disposición transitoria, en las nóminas de dichos trabajadores esa diferencia se articulará como “compl. personal disp. trans. segunda, apdo. B”, al objeto de clarificar el carácter no absorbible ni compensable y revisable de ese complemento personal.

*Tercera. Disposición transitoria para empresas en situación de descuelgue salarial sujeta a plazo*

Todas aquellas empresas sujetas al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que a su entrada en vigor estuvieran en situación de descuelgue sujeta a plazo determinado por acuerdo entre la dirección de la empresa y su comité de empresa (no aplicable por tanto a las empresas cuyo descuelgue esté vinculado a la propia vigencia del anterior convenio), tendrán derecho a seguir en la misma situación de descuelgue hasta el vencimiento de dicho plazo pactado y, a lo sumo, hasta un plazo máximo de un mes desde el día de publicación de este convenio colectivo en el *Boletín Oficial de la Provincia de Málaga*.

*Cuarta. Disposición transitoria derivada de la supresión del plus de transporte y establecimiento del plus de asistencia o de días de asistencia*

En ningún caso ningún trabajador podrá percibir en una misma mensualidad el plus de transporte recién suprimido y el plus de asistencia que ha venido a sustituir al primero. De esta forma, si bien los efectos económicos del presente convenio colectivo se retrotraen al 1 de enero de 2023, en los recibos mensuales previos a la aprobación y promulgación de este convenio en que el trabajador haya percibido el plus de transporte, sólo podrá reclamar como diferencia o atrasos de convenio la diferencia entre el importe anual del plus de asistencia y el importe del suprimido plus de transporte, y nunca el plus de asistencia íntegro.

## Disposiciones adicionales

Primera. En aquellas empresas que siendo exclusivamente psiquiátricas tengan convenio de empresa, el plus de peligrosidad referido a salas de psiquiatría se negociará en su convenio aplicable y si no hay acuerdo se remitirá a la comisión paritaria para que por ella se acuerde lo que proceda.

Segunda. Las partes acuerdan y unen como anexo I una tabla de equivalencia para el personal sanitario y no sanitario, incardinando a efectos orientativos cada titulación profesional o antiguas categorías conforme a convenios colectivos anteriores ya derogados en el grupo al que pertenece con arreglo a este convenio colectivo. Asimismo, como anexo II se incluye una relación de funciones de carácter orientativo en los términos del artículo 6.

Tercera. Para mayor claridad y facilidad de uso, se acompañan a este convenio como anexo III las distintas retribuciones aprobadas en el capítulo V del presente convenio colectivo para el ejercicio 2023.

Lo que firman las partes negociadoras del presente convenio en Málaga, a 31 de marzo de 2023.

## ANEXO I

## Tabla de equivalencias

GRUPOS PROFESIONALES	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL ACTUAL SEGÚN TITULACIÓN ACADÉMICA	CATEGORÍAS PROFESIONALES EN EL ANTERIOR CONVENIO
GRUPO I	GERENTE	GERENTE
	DIRECTOR MÉDICO	DIRECTOR MÉDICO
	MÉDICO	MÉDICO ADJUNTO
	PSICÓLOGO/A CLÍNICO	PSICÓLOGO/A CLÍNICO
	FARMACÉUTICO/A HOSPITALARIO	FARMACÉUTICO/A HOSPITALARIO
GRUPO II	<i>PERSONAL SANITARIO A)</i>	
	MATRÓN/A	MATRÓN/A
	GRADO EN ENFERMERÍA	ENFERMERO/A - ATS
	GRADO EN FISIOTERAPIA	LOGOPEDA
	GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL	FISIOTERAPEUTA
	GRADO EN LOGOPEDIA	TERAPEUTA OCUPACIONAL
	GRADO EN ODONTOLOGÍA	ODONTÓLOGO/A
	GRADO EN BIOLOGÍA	BIÓLOGO/A
	GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA	ÓPTICO
	GRADO EN CIENCIAS BIOMÉDICAS	
	GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA DIETÉTICA	
	GRADO EN PODOLOGÍA	
	GRADO EN VETERINARIA	
	<i>PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS B)</i>	
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
	ADMINISTRADOR	ADMINISTRADOR
	GRADO EN FÍSICA / QUÍMICA	FÍSICO / QUÍMICO
	GRADO EN DERECHO	LETRADO
	GRADO EN INGENIERÍA /ARQUITECTURA	INGENIERO /ARQUITECTO
	GRADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS	ECONOMISTA
	GRADO EN RELACIONES LABORALES	GRADUADO SOCIAL
	GRADO EN TRABAJO SOCIAL	TRABAJADOR SOCIAL
	GRADO EN MAESTRO EDUCACIÓN PRIMARIA	PROFESOR EGB
	GRADO EN COMUNICACIÓN	
	GRADO EN RELACIONES PÚBLICAS	
	GRADO EN PSICOLOGÍA	
TÉCNICO S. PREVENCIÓN RIESGOS LABORES		
OTROS GRADOS UNIVERSITARIOS		



GRUPO III	<i>PERSONAL SANITARIO A)</i>	
	TÉCNICO G. S. IMAGEN PARA EL DIAGNÓSTICO	TÉCNICO ESPECIALISTA RX, MEDICINA NUCLEAR
	TÉCNICO G. S. ANATOMÍA PATOLÓGICA	TÉCNICO ESP. EN ANATOMÍA PATOLÓGICA
	TÉCNICO G. S. LABORATORIO CLÍNICO	TÉCNICO ESPECIALISTA LABORATORIO
	TÉCNICO G. S. DOCUMENTACIÓN SANITARIA	
	TÉCNICO G. S. HIGIENE BUCODENTAL	
	TÉCNICO G. S. DIETÉTICA	
	TÉCNICO G. S. AUDIOLOGÍA PROTÉSICA	
	TÉCNICO G. S. PRÓTESIS DENTAL	
	TÉCNICO G. S. ORTOPRÓTESIS Y PRODUCTOS	
	TÉCNICO G. S. RADIOTERAPIA	
GRUPO III	<i>PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS B)</i>	
	TÉCNICO G. S. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A
	TÉCNICO G. S. ALOJAMIENTO	GOBERNANTA
	RECEPCIONISTA	RECEPCIONISTA
	TÉCNICO G. S. MANTENIMIENTO DE INSTALA.	
	TÉCNICO G. S. ELECTROMEDICINA CLÍNICA	
	TÉCNICO G. S. ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL.	
	TÉCNICO G. S. ACTIVIDADES DEPORTIVAS	
	TÉCNICO G. S. DIRECCIÓN DE COCINA	
	TÉCNICO G. S. ESTÉTICA INTEGRAL	
	TÉCNICO G. S. SISTEMAS INFORMÁTICOS	
	ATENCIÓN AL CLIENTE-RELACIONES PÚBLICAS	
	OTROS TÉCNICOS GRADO SUPERIOR	
GRUPO IV	<i>PERSONAL SANITARIO A)</i>	
	TÉCNICO CUIDADOS AUXILIARES ENFERMERÍA	AUXILIAR DE CLÍNICA
	TÉCNICO FARMACIA Y PARAFARMACIA	AUXILIAR DE FARMACIA
	TÉCNICO EMERGENCIAS SANITARIAS	CONDUCTOR AMBULANCIAS
		AUXILIAR DE LABORATORIO
		AUXILIAR SANITARIO
	<i>PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS B)</i>	
	TÉCNICO G.M. GESTIÓN ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	TÉCNICO G. M. MANTENIMIENTO	CARPINTERO, MÉCANICO, ALBAÑIL, PINTOR
	OTROS TÉCNICOS GRADO MEDIO	PUERICULTORA
		AYUDANTE RECEPCIÓN
		FACTURISTA
		MECANÓGRAFO
		TELEFONISTA
		PELUQUERO
	CONDUCTOR	
	JARDINERO	



GRUPO V	CELADOR /A
	CUIDADOR PSIQUIÁTRICO
	LIMPIADOR/A
	LAVANDERO/A
	CAMARERO/A
	AYUDANTE DE COCINA, PINCHE
	ORDENANZA, PORTERO, VIGILANTE
	MOZO

GRUPOS PROFESIONALES		CLASIFICACIÓN PUESTOS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD	CATEGORÍAS PROFESIONALES EN EL ANTERIOR CONVENIO
GRUPO I	A)	DIRECTOR MÉDICO, DIRECTOR ADMINISTRATIVO	DIRECTOR MÉDICO, DIRECTOR ADMINISTRATIVO
	B)	SUBDIRECTOR MÉDICO, ADMINISTRADOR, SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, JEFE DE DEPARTAMENTO, JEFE DE SERVICIO	SUBDIRECTOR MÉDICO, SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, MÉDICO JEFE, MÉDICO JEFE DE DEPARTAMENTO, MÉDICO JEFE CLÍNICO, JEFE SECCIÓN, JEFE NEGOCIADO
GRUPO II	A)	DIRECTOR ADMINISTRATIVO, ADMINISTRADOR	DIRECTOR ADMINISTRATIVO, ADMINISTRADOR
	B)	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, JEFE O COORDINADOR DE ENFERMERÍA, JEFE DEPARTAMENTO O JEFE DE SECCIÓN	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, JEFE DE ENFERMERÍA
	C)	SUPERVISOR	SUPERVISOR DE ENFERMERÍA, SUBJEFE DE ENFERMERÍA
GRUPO III	A) SANITARIO	RESPONSABLE O ENCARGADO DE SERVICIO	
	B) NO SANITARIO	RESPONSABLE O ENCARGADO DE SERVICIO	JEFE DE RECEPCIÓN, JEFE DE COCINA, JEFE DE TALLER, GOBERNANTA, JEFE DE BAR, JEFE DE COMEDOR
GRUPO IV	A)	RESPONSABLE O ENCARGADO DE SERVICIO	JEFE DE ALMACÉN, JEFE DE LENCERÍA, SUBGOBERNANTA, SEGUNDO JEFE DE COCINA, SEGUNDO JEFE COMEDOR

GRUPO III O GRUPO IV	OFICIAL MANTENIMIENTO	* DEPENDIENDO DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA PODRÁN INTEGRARSE EN UNO DE ESTOS GRUPOS, SIN PERJUICIO DE LA APLICACIÓN, EN SU CASO, DE LA PROTECCIÓN SALARIAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 5, COMO DERECHO ADQUIRIDO Y CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.
	MONITOR OCUPACIONAL	
	MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	
	MONITOR SORDOS	
	COCINERO	
	ELECTRICISTA	
	CALEFACTOR	
	FONTANERO	

## ANEXO II

### Funciones

#### *Director/a Médico*

Corresponde al mismo:

- Organizar, impulsar, coordinar y controlar los servicios medicoquirúrgicos del establecimiento, dando cumplimiento a los acuerdos de la entidad rectora o del órgano correspondiente.
- Cumplimentar y velar por el cumplimiento de las instrucciones relativas a las funciones asistenciales y hospitalarias.
- Proponer toda clase de acuerdos sobre los servicios asistenciales acerca de los que la entidad rectora o el órgano correspondiente haya de pronunciarse.
- Velar por el cumplimiento de los servicios que le están encomendados, de las disposiciones de carácter general dictados por la administración sanitaria del Estado, y de los reglamentos internos, instrucciones permanentes y órdenes generales por las que se rija el establecimientos y sus servicios.
- Asegurar el mantenimiento de la ética profesional en el establecimiento.
- Realizar las instrucciones y las órdenes generales y particulares que le estén atribuidas reglamentariamente, y que fueran necesarias para el funcionamiento de los servicios asistenciales, con el asesoramiento previo de la Junta Facultativa en los casos que así proceda.

- Presidir la Junta Facultativa y cuantas otras juntas y comisiones de carácter asistencial existan en el establecimiento, siempre que por disposición de carácter general no correspondiera la presidencia a otra persona.
- Realizar los estudios y sugerir los asesoramientos necesarios para proponer la aprobación en la forma reglamentaria de los módulos de hospitalización y de tratamiento ambulatorio.
- Ejercer la Jefatura del personal del área sanitaria que determine la dirección del centro en el establecimiento.

#### *Subdirector/a Médico*

Es el que realiza las funciones por delegación del Director Médico, atribuidas al mismo, y asume el puesto de Director en ausencia de él.

#### *Médico Jefe de Departamento*

Corresponde al mismo:

- Organizar y dirigir el departamento, dentro de las normas de reglamento interno del establecimiento, de las instrucciones permanentes y de las órdenes generales y de acuerdo con las orientaciones de la Dirección.
- Ostentar la jefatura inmediata del personal del área sanitaria que determine la Dirección del centro y que con cualquier carácter desempeñe un puesto de trabajo encuadrado en el departamento o haya sido adscrito al mismo.
- Velar por el correcto funcionamiento del departamento.
- Vigilar la conservación y el trato adecuado de las instalaciones del departamento.
- Desempeñar cualquier otra función que señalen las órdenes generales o le hayan sido delegadas expresamente por la Dirección.
- Redactar un sucinto informe mensual a la Dirección, sobre la actividad del departamento, soluciones a estas necesidades, y la estadística del mismo.
- Celebrará reuniones periódicas con sus colaboradores y su personal para informarles de la marcha del departamento y de las instrucciones u orientaciones que fueran necesarias.
- Celebrar periódicamente sesiones clínicas.

#### *Médicos*

Corresponde a los mismos:

- Suplirá al médico Jefe de Departamento en ausencia de este.
- Dentro de esta clasificación entran aquellos titulados superiores licenciados en Medicina y Cirugía y/o con diferentes especialidades que existan en el centro.
- Realizará y cuidará de la debida confección de las historias clínicas de los asistidos y hospitalizados correspondientes a su servicio, velando por el diagnóstico y tratamiento sea el correcto en cada caso y que se haya llevado a cabo según pauta.
- Colaborará en el mejor desarrollo de las áreas de su servicio.
- Cumplirá los servicios de guardias que le sean asignados por el médico Jefe de Departamento, Director Médico o Dirección del centro, informando de las tareas que le han sido encomendadas.
- Realizará sesiones clínicas.

#### *Farmacéutico/a Clínico*

Corresponde al mismo:

- Propondrá al Director de gestión del centro la adquisición de medicamentos y material de curas basándose en las diferentes peticiones del personal facultativo y personal de enfermería, y realizará la clasificación, control y dispensación del mismo.
- Control y dispensación de estupefacientes.

- Preparación de formulas magistrales, productos galénicos y medicamentos simples y compuestos consignados en la farmacopea y formularios oficiales.
- Formar parte de las comisiones consultivas de las que dependa directamente la farmacia del centro.
- Asesorar a la Junta en materia de su competencia.
- Emitir informes mensuales al administrador del centro de forma habitual, y cuantos le fueran solicitados por la Dirección.

### *Psicólogo/a Clínico*

Corresponde al mismo:

- Realizar aquel tipo de trabajo para el que su titulación le faculta.
- Analizar las condiciones ergodinámicas de la empresa a fin de mejorar el estado psicofisiológico de los enfermos y de los trabajadores.
- Realizar informes mensuales al Director Médico aportando las necesidades del centro, y las soluciones a estas necesidades bajo el prisma psicológico.
- Formará parte de la Junta Técnico Asistencial.

### *Jefe de Enfermería*

Será desempeñado necesariamente por auxiliar sanitario titulado y sus funciones serán:

- Organizar, controlar y dirigir los servicios de enfermería, dando soluciones a la problemática que de ellos derivan.
- Analizar constantemente las distintas actividades del personal de enfermería, en orden a la eficacia del servicio.
- Mantener informada a la Dirección del centro de las actividades del servicio de enfermería.
- Organizar y dirigir al personal de enfermería, con el objeto de marcar las directrices a desarrollar en la actuación de dicho personal, vigilando el estricto cumplimiento de funciones, que las diferentes categorías profesionales a su cargo han de realizar en los diferentes departamentos.
- Organizar con la Dirección el programa de educación sanitaria y la orientación del personal de nuevo ingreso en los servicios de enfermería.
- Disponer lo necesario para la formación del personal a su cargo.

### *Supervisor/a de Enfermería*

Estará en posesión de la titulación requerida para su grupo, aparte de cursos de formación organizativa de personal y sanitaria.

- Velará porque las condiciones higiénico sanitarias y ergodinámicas sean las adecuadas en su servicio o sala encomendada.
- Organizará y dirigirá al personal a su cargo, realizará las planillas mensuales de los trabajadores a su cargo y les orientará en las funciones a realizar y en la distribución del trabajo. En función de las directrices del Jefe de Enfermería.
- Dejará constancia escrita de sus actividades en el libro de supervisión así como indicará en el mismo las orientaciones a seguir.
- Cuidará que el traslado de hospitalizados a otra sala o servicio cumpla los requisitos adecuados disponiendo todo lo necesario.
- Solicitará el material médico-quirúrgico y el botiquín necesario de su sala o servicio realizando las previsiones necesarias.
- Coordinará de acuerdo con el Jefe de Enfermería sus actividades y la del personal adscrito a su cargo.
- Realizará mensualmente un informe al Jefe de Enfermería sobre sus actividades y la actividad del personal adscrito a su cargo.
- Realizará reuniones periódicas con el personal de su sala o servicio para mejorar o promocionar el trabajo en su sala y facilitar la mejora de la calidad asistencial.

### *Matrón/Matrona*

Ejercerá las funciones para las que está facultada de asistencia psicoprofiláctica preparto, parto y puerperio normales.

- Avisará al médico si observara cualquier anomalía en el comienzo del parto y posterior evolución.
- Vigilará el postalumbramiento y cooperará con el médico en los casos de fisiopatología fetal.
- Realizará la preparación del parto.
- Aplicará los tratamientos prescritos por el facultativo con motivo del embarazo y parto.
- Realizará los cuidados necesarios a las embarazadas, parturientas y puérperas, ya sean curas, lavados, etc., así como el aseo y vestido de los recién nacidos mientras precisen cursa umbilicales.
- Cumplimentará una hoja de matrona en la que redactará las actividades que realiza a cada paciente.
- Cuidará de las historias clínicas, cuidando de la exactitud de los datos allí reseñados.
- Velará de poner en conocimiento del supervisor/a las necesidades de material, medicamentos, etc., que necesitara para el normal desarrollo de su profesión.

### *Graduado en Enfermería (Enfermero/a)*

Estarán en posesión de la titulación correspondiente, o sea la de ATS o diplomado de Enfermería realizando las funciones para las que su titulación les faculta en las zonas médico-quirúrgicas correspondientes.

- Realizarán la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.
- Administrarán y prepararán los medicamentos.
- Cumplimentarán la terapia pautada por el facultativo encargado de la asistencia así como aplicar la medicación correspondiente.
- Observará y recogerá los datos clínicos necesarios para la correcta vigilancia de los pacientes.
- Cooperará con los facultativos y resto de personal sanitario en beneficio de la mejor asistencia del enfermo.
- Vigilará la distribución de los regímenes alimenticios, atenderá a la higiene de los enfermos graves y hará la cama de los mismos con la ayuda de la Auxiliar de Enfermería.
- Preparará adecuadamente al paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo escrupulosamente a los cuidados prescritos así como cuidar el postoperatorio.
- Realizará una atenta observación de cada paciente recogiendo por escrito en la hoja de enfermería todas aquellas alteraciones que el médico y el resto del personal deba conocer para la mejor asistencia al enfermo, anotará todo lo relacionado con la dieta y alimentación del enfermo, cuidados al respecto y evolución de este de forma integral.
- Realizará sondajes, curas, drenajes y cualquier otra función que su titulación le faculta, dispondrá de un equipo completo y preparará lo necesario para una asistencia urgente.
- Custodiará las historias clínicas y los antecedentes necesarios para una correcta asistencia, cuidando de la actualización y exactitud de los datos anotados en dichos documentos.
- Pondrá en conocimiento del Supervisor/a las anomalías o deficiencias que observe en el desarrollo de la asistencia o en la dotación del servicio encomendado.
- Orientará las actividades de otro personal en lo referente al Área de Enfermería.
- Pasará visita con el facultativo.
- Será la responsable de los libros de registro y órdenes de Enfermería y del servicio, sala o grupo de enfermos que tenga a su cargo en ausencia del Supervisor/a.
- Será la responsable de toda la sala o servicio en ausencia de la Supervisora.

### *Graduado en Fisioterapia*

- Aplicarán tratamientos con medios físicos a los enfermos, entendiéndose por medios físicos: Los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales en respiratorio, parálisis cerebral, neurología, neurocirugía, reumatología, traumatología, ortopedia, coronarias, lesiones medulares, y cuantas técnicas fisioterápicas puedan utilizarse en el tratamiento de los pacientes.
- Colaborará con las actividades deportivas de los pacientes, asesorando a los encargados de dichas funciones.
- Aplicará las prescripciones médicas en relación con la especialidad.
- Vigilará la conservación del material y de los aparatos para que se encuentren en perfecto estado de funcionamiento.
- Realizará las exploraciones necesarias al paciente y objetivará en la hoja del fisioterapeuta el desarrollo de la técnica seguida y la evolución del paciente informando al facultativo y adjuntándolo a la historia clínica.
- Pondrá en conocimiento del supervisor/a o Director de Enfermería las deficiencias que observe en la asistencia o dotación del edificio.

### *Graduado en Terapia Ocupacional*

Llevarán a cabo el procedimiento rehabilitador utilizando actividades manuales, recreativas, sociales, educativas, prevocacionales, e industriales para lograr del paciente la respuesta deseada ya sea física, mental o ambas.

- Colaborará con el facultativo al desarrollo y evolución del paciente en su campo de funciones.
- Orientará al personal sanitario de su actuación en el servicio de terapia ocupacional.
- Observará y anotará en la hoja del terapeuta ocupacional la evolución del paciente a fin de facilitar el desarrollo del tratamiento y el análisis objetivo del facultativo.
- Conservará el material y aparatos que se utilicen velando de su perfecto funcionamiento.
- Pondrá en conocimiento del Supervisor/a o Director de enfermería las anomalías o deficiencias que pudieran existir en su departamento.

### *Graduado en Logopedia*

Es aquel personal sanitario titulado que realiza las funciones propias de su profesión.

- Realizará los tratamientos específicos para la recuperación de los trastornos del aparato foniátrico, alteraciones de la voz, y del lenguaje a las personas afectadas de dicha deficiencia, así como el seguimiento y la evaluación del tratamiento aplicado en coordinación con el resto de profesionales que intervienen en el mismo y todas aquellas propias de su especialidad. Estos tratamientos se realizarán por medios físicos.

### *Graduado en Odontología*

Es el graduado en Odontología y el Médico Especialista en Estomatología, sin perjuicio de las funciones de los médicos especialistas en Cirugía Oral y Máxilofacial, cuyas funciones serán las relativas a:

- La promoción de la salud buco-dental y a la prevención, diagnóstico y tratamiento señalados en la Ley 10/1986, de 17 de marzo, sobre odontólogos y otros profesionales relacionados con la salud bucodental.

### *Graduado en Biología, Óptica y Optometría, Ciencias Biomédicas, Nutrición Humana, Podología y Veterinaria*

Realizará las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

### *Técnico Superior en Prevención Riesgos Laborales*

Este profesional será capaz de:

- \* Poseer una visión global e integrada del proceso de producción que le permita colaborar con otros departamentos internos y externos en la planificación de las actividades que puedan comportar daños para los trabajadores, las instalaciones o el entorno, con objeto de su prevención.
- \* Colaborar con los servicios y entidades con competencias en prevención de riesgos laborales y especialmente con aquellos que, en su caso, formen parte del sistema de prevención en la empresa.
- \* Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.
- \* Detectar y analizar, a su nivel, los riesgos propios de cada actividad en el proceso productivo y los específicos de los equipos, sustancias y preparados que manipulen así como de las reacciones que se producen.
- \* Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad, higiene y ambientales, supervisando la adecuación de los equipos y medios de prevención a los riesgos asociados a las máquinas, instalaciones, procesos, sustancias y preparados.
- \* Establecer medidas preventivas y protectoras participando en la elaboración del programa preventivo y del plan de emergencia interior y exterior, organizando los medios humanos y materiales en la forma más adecuada para controlar las situaciones de riesgo, así como colaborar en las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

### *Técnicos de Grado Superior*

Estarán en posesión de la titulación de Técnico de Grado Superior o FP2 rama sanitaria y de la especialidad correspondiente.

Técnicos de Grado Superior de:

Imagen para el Diagnóstico.  
Anatomía Patológica.  
Laboratorio Clínico.  
Documentación Sanitaria.  
Dietética.  
Higiene Bucodental.  
Audiología Protésica.  
Prótesis Dental.  
Ortoprotesis y Productos.  
Radioterapia.

- Realizarán sus funciones en aquellos servicios cuya complejidad tecnológica lo requiera.
- La función a desarrollar por dichos profesionales será el contribuir a utilizar y aplicar las técnicas de diagnóstico y de tratamiento, en el caso de los técnicos de radioterapia, de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad, y calidad de las mismas, en virtud de su formación profesional.
- Realizarán el inventario, manejo y control, comprobación de calibración, limpieza y conservación, mantenimiento preventivo y control de las reparaciones del equipo y material a su cargo.
- Colaborarán en la obtención de muestras, manipulación de las mismas y realización de los procedimientos técnicos, y su control de calidad para los que estén capacitados en virtud de su titulación y especialidad.
- Colaborarán en la información y preparación de los pacientes para la correcta realización de los procedimientos técnicos.
- Almacenamiento control y estudio de muestras y preparaciones, resultados y registros.

- Colaboración en el montaje de nuevas técnicas.
- Colaboración y participación en los programas de formación en los que esté implicado el servicio.
- Participación en las actividades de investigación relativas a la especialidad técnica a la que pertenezcan, colaborando con otros profesionales en las investigaciones que se realicen.

#### *Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (Auxiliar Clínica)*

En los establecimientos de hospitalización e internamiento, tendrán como contenido funcional:

- Administrar las comidas a los enfermos hospitalizados.
- Ayudar a los enfermos en su higiene personal y en sus necesidades fisiológicas.
- Hacer las camas de los enfermos y vigilar la limpieza de las habitaciones.
- Ayudar al ATS cuando fuere preciso en la administración de medicamentos.
- Realizar labores de preparación y limpieza del mobiliario, material y aparatos clínicos.
- Podrá recoger datos clínicos termométricos y aquellos otros signos obtenidos por inspección no instrumental del enfermo, para lo cual haya recibido indicación expresa de los ATS o del médico responsable.
- Igualmente comunicará a los ATS o médico responsable los signos que llamen su atención a las espontáneas manifestaciones de los enfermos sobre sus síntomas.
- Preparar la ropa de planta para su traslado a la lavandería.
- Rasurado de pacientes en las clínicas donde no haya peluquero.

En los servicios de quirófanos, tendrán las siguientes funciones:

- Cuidados, conservación y reposición de batas, sabanillas, toallas, etc.
- Recogida y limpieza del instrumental empleado en intervenciones quirúrgicas.
- Ordenación de vitrinas y arsenal.
- En colaboración del diplomado de Enfermería o Instrumentista preparará los elementos de un quirófano: Mesa quirúrgica, mesa instrumental, mesa de mayo o supletoria, mesa del circulante, carro de anestesia, etc.
- Colaborará y realizará aquellas actividades sanitarias para las que le faculta su titulación.

En los servicios de esterilización, tendrá las siguientes funciones:

- Cuidados, conservación y reposición de batas, sabanillas, toallas, etc.
- Arreglo de guantes y material de curas (gasas, apósitos, etc.).
- Preparación del material para su esterilización.
- Ordenación de vitrinas y arsenal.
- Colaborará y realizará aquellas actividades sanitarias para las que les faculta su titulación.

En los servicios de tocología, tendrá las siguientes funciones:

- Colaborará con el personal facultativo, diplomado de Enfermería y Matronas en las atenciones a las pacientes y recién nacido, tal y como les faculta su titulación.
- Recogida y limpieza de instrumental y colaboración con los diplomados de Enfermería en la limpieza de aparatos.
- Acompañará a las pacientes y recién nacidos a sus departamentos respectivos siempre y cuando no necesiten la asistencia de otra categoría profesional debida a las circunstancias en que se realice este traslado.
- Vestirán y desvestirán a las embarazadas y realizarán la limpieza y el aseo de estas.
- Pasarán a la cama a la parturienta con la ayuda del diplomado de Enfermería, la matrona, o el profesional sanitario a quien corresponda.

- Arreglo de camas en el departamento de dilatación con la ayuda de la Matrona.
- Rasurado de las parturientas.
- Aplicación de enemas en colaboración de la matrona.
- Y aquellas otras funciones que se especifique para el personal Auxiliar de Enfermería y para las que les faculte su titulación.

#### *Técnico en Farmacia y Parafarmacia*

Es aquel que, en posesión de la titulación adecuada de formación profesional o equivalente, realiza las funciones recogidas en el Real Decreto 1689/2007, de 14 de diciembre, por el que se establece el título de Técnico en Farmacia y Parafarmacia y se fijan sus enseñanzas mínimas.

#### *Técnico en Emergencias Sanitarias*

Es aquel que, en posesión de la titulación adecuada de formación profesional o equivalente, realiza las funciones recogidas en el Real Decreto 1397/2007, de 29 de octubre, por el que se establece el título de Técnico en Emergencias Sanitarias y se fijan sus enseñanzas mínimas.

#### *Director/a Administrativo*

Corresponde al mismo:

- Organizar, impulsar, coordinar e inspeccionar de una forma inmediata los servicios administrativos y económicos del establecimiento.
- Ejercer las funciones como Jefe de la unidad de los servicios administrativos.
- Asesorar técnicamente a la dirección en materias administrativas y económicas.
- Preparar el plan económico anual del establecimiento y su balance de resultado y organizar y dirigir la contabilidad del centro.
- Ser responsable ante la dirección de los servicios generales de personal, mantenimiento y conservación del almacén, contratación, registro y caja.
- Velar por la conservación y mantenimiento del edificio, dependencias y terrenos del establecimiento.
- Cuidar los abastecimientos del centro.
- Proporcionar adecuada instalación al personal del establecimiento.
- Tener al día la información legislativa que afecte al establecimiento y al personal, así como comunicar a este las instrucciones permanentes y órdenes generales que estén en vigor.
- Procurar la normalización y actualización de las técnicas administrativas.
- Ser secretario de los órganos económicos-administrativos del establecimiento.
- Cualquier otra función que señale el Reglamento de Régimen Interno del Establecimiento o le delegue el Gerente en materia administrativa.

#### *Subdirector/a Administrativo*

Es el que realiza las funciones por delegación del Director Administrativo, atribuidas al mismo, y asume el puesto de Director en ausencia de él.

#### *Graduado en Trabajo Social*

- Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo. Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los enfermos.
- Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de caso y de grupo a los ingresados. Fomentar la integración de los ingresados en la vida del centro y de su entorno mediante actividades socioculturales.

### *Graduado Maestro en Educación Primaria*

Contribuirán a desarrollar en los niños las siguientes capacidades mientras se encuentren ingresados:

- Proporcionarán una educación común que haga posible la adquisición de los elementos básicos culturales, los aprendizajes relativos a la expresión oral, a la lectura, a la escritura, y al cálculo aritmético, así como una progresiva autonomía de acción en su medio.

### *Graduado en Derecho, Relaciones Laborales, Ciencias Económicas, Comunicación, Relaciones Públicas, Ingeniería, Física y Química*

Realizará las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente.

### *Jefe de Sección*

- Sus funciones serán de apoyo a los puestos de trabajo desempeñados por el personal del grupo técnico y ejecutarán las funciones que les sean delegadas.
- Dirigirán la sección a su cargo, coordinando y dirigiendo el funcionamiento de los distintos negociados que la integran.
- Cooperarán con los diferentes jefes de sección, bajo los órdenes del administrador al mejor despacho de los asuntos administrativos.

### *Técnico G. Sup. Administración Finanzas (Of. Administrativo)*

Es aquel trabajador que actúa a las órdenes del Jefe de Negociado o Sección y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa y técnica administrativa.

### *Técnico G. Superior en Alojamiento*

Es el trabajador o trabajadora que por delegación de la dirección se halla al frente de los servicios de limpieza. Cuidará de la conservación del mobiliario, alfombras y cortinajes, así como del buen uso y economía de la lencería empleada. Tendrá a su cargo, mediante inventario, el mobiliario, enseres y lencería del centro, respondiendo de ellos ante la dirección. Sus funciones son:

- Organizar, gestionar y supervisar el Servicio de Recepción, Consejería y Comunicaciones.
- Organizar y supervisar el Servicio de Pisos, Áreas Públicas, Lavandería y Lencería, prestando asistencia técnica y operativa.
- Planificar y controlar el Área de Alojamiento.
- Organizar, ejecutar y controlar el desarrollo de acciones comerciales.

### *Técnico G. Superior en Mantenimiento de Instalaciones*

Deberá planificar, gestionar, y supervisar el montaje y el mantenimiento de las instalaciones térmicas y de fluidos, en edificios y procesos industriales, de acuerdo con los reglamentos y normas establecidas, siguiendo los protocolos de calidad, de seguridad y de prevención de riesgos laborales y respeto ambiental.

Este profesional será capaz de:

- Diagnosticar y localizar averías o disfunciones a partir de los síntomas del equipo o instalación y del histórico.
- Poner en marcha la instalación midiendo parámetros y realizando pruebas y ajustes.
- Controlar los parámetros de funcionamiento de la instalación programando sistemas automáticos de regulación y control.
- Configurar las instalaciones que no requieren proyecto para seleccionar los equipos y elementos que las componen.

- Obtener los datos necesarios para programar el montaje y el mantenimiento de las instalaciones.
- Elaborar los programas de mantenimiento y los procesos operacionales de intervención.
- Calcular costes de mano de obra, equipos y elementos para elaborar el presupuesto de montaje o de mantenimiento.
- Planificar, ejecutar y supervisar los procesos de montaje y mantenimiento de equipos, máquinas e instalaciones.
- Establecer los niveles de repuestos mínimos para el mantenimiento de las instalaciones.

#### *Técnico G. Superior en Informática*

Configurar, administrar y mantener sistemas informáticos, garantizando la funcionalidad, la integridad de los recursos y servicios del sistema, con la calidad exigida y cumpliendo la reglamentación vigente. Este profesional será capaz de:

- Administrar sistemas operativos de servidor, instalando y configurando el software, en condiciones de calidad para asegurar el funcionamiento del sistema.
- Administrar servicios de red (web, mensajería electrónica y transferencia de archivos, entre otros) instalando y configurando el software, en condiciones de calidad.
- Implantar y gestionar bases de datos instalando y administrando el software de gestión en condiciones de calidad, según las características de la explotación.
- Evaluar el rendimiento de los dispositivos hardware identificando posibilidades de mejoras según las necesidades de funcionamiento.
- Determinar la infraestructura de redes telemáticas elaborando esquemas y seleccionando equipos y elementos.
- Integrar equipos de comunicaciones en infraestructuras de redes telemáticas, determinando la configuración para asegurar su conectividad.
- Administrar usuarios de acuerdo a las especificaciones de explotación para garantizar los accesos y la disponibilidad de los recursos del sistema.
- Diagnosticar las disfunciones del sistema y adoptar las medidas correctivas para restablecer su funcionalidad.
- Gestionar y/o realizar el mantenimiento de los recursos de su área (programando y verificando su cumplimiento), en función de las cargas de trabajo y el plan de mantenimiento.

#### *Responsable o Encargado de Servicio*

Es el encargado de este departamento y por lo tanto del personal dependiente del mismo.

#### *Recepcionista*

Es el que secunda al Jefe de Recepción en sus funciones, en las empresas donde lo haya.

Asumirá las funciones de telefonía y recepción de pacientes o familiares, así como el registro de los pacientes y aquellas funciones administrativas generadas por el servicio de recepción.

#### *Técnico G. Superior Direccion de Cocina (Cocinero/a)*

Integran este grupo aquellos profesionales que con los conocimientos suficientes para desempeñar este cargo, actúe a las órdenes inmediatas del Jefe de Cocina. Elaborarán los menús con sujeción a los regímenes alimenticios que se les facilite, en aquellas empresas en que no tengan trabajadores a su cargo y se deban encargar personalmente de la manipulación, y condimentación de los alimentos.

#### *Técnico G. Medio Gestión Administrativa (Auxiliar Administrativo)*

Es el empleado mayor de 18 años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

### *Técnico G. Medio Mantenimiento*

Es aquel trabajador que poseyendo conocimientos en general de los diferentes oficios, atenderá la conservación y mantenimiento de todas las instalaciones.

### *Celador/a*

- Tendrán a su cargo el traslado de enfermos, tanto dentro de la institución como en el servicio de ambulancias; siempre y cuando el paciente no necesite una atención especializada en dicho traslado.
- Ayudarán a las Enfermeras/os y las Auxiliares de Enfermería de planta en el movimiento y traslado de encamados que requieran un trato especial en razón de sus dolencias para hacerles la cama.
- Ayudarán al baño de pacientes cuando no puedan hacerlo por sí mismos.
- Cuando por circunstancias especiales concurrentes en el enfermo no pueda este ser movilizado.
- Tramitarán y conducirán sin tardanza las comunicaciones, documentos, correspondencia u objetos que les sean confiados por sus superiores así como habrán de trasladar, en su caso de unos servicios a otros los aparatos o mobiliario sanitario.
- Realizarán excepcionalmente aquellas labores de limpieza que tengan una excepcional dificultad en el manejo de objetos, peso de los objetos, etc.
- Cuidarán al igual que el resto de personal, de que los enfermos no hagan uso indebido de enseres y ropas de las instituciones, evitando su deterioro o instruyéndolos en el uso y manejo de persianas, cortinas y útiles de servicio general.
- Servirán de ascensoristas cuando se les asigne especialmente este cometido. Avisarán de los desperfectos y anomalías que encontraran en el centro.
- En caso de ausencia del peluquero o por urgencia en el tratamiento rasurarán a los enfermos masculinos que vayan a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas en aquellas zonas de su cuerpo que lo requieran.
- En los quirófanos auxiliarán en aquellas labores propias del celados destinado a estos servicios.
- Ayudarán a las enfermeras o personas encargadas a amortajar a los enfermos fallecidos corriendo a su cargo el traslado de los cadáveres al mortuario y la exposición del cadáver.
- Ayudarán a la práctica de autopsias en aquellas funciones auxiliares que no requieran por su parte hacer uso de instrumental alguno sobre el cadáver. Limpiarán la mesa de autopsias y la propia sala.
- Se abstendrán de hacer comentarios con los familiares y visitantes de los enfermos sobre diagnósticos, exploraciones y tratamientos que se estén realizando a los mismos, y mucho menos informar sobre los pronósticos de su enfermedad, debiendo siempre orientar las consultas hacia el médico encargado de la asistencia del enfermo.
- Los celadores de lavandería serán los encargados de llevar la ropa desde los diferentes servicios hasta el lavadero y viceversa, así mismo se encargarán de ayudar a la clasificación de la misma en el servicio de lavadero y plancha.

### *Ayudante de Cocina/Pinches*

Bajo las órdenes del cocinero/a realizarán:

- La preparación de los viveres para su condimento.
- El encendido y mantenimiento del horno y hogares, así como su limpieza.
- La limpieza de los útiles de cocina y comedor.

### *Camarero/a*

- Ayudarán a servir las comidas a los enfermos y personal de la institución con derecho a su manutención.
- Realizarán la limpieza los útiles de cocina y comedor con destino en los oficios de la planta.
- Su cometido será el de servir a los clientes del establecimiento tanto en el servicio la sala como en el mostrador.
- Deberá conocer y manejar todos los útiles de trabajo, como batidoras, neveras, cafeteras exprés, planchas, etc. Limpiarán los útiles de cafetería.

### *Lavadero/a-Planchador/a*

- Efectuarán los trabajos relacionados con el lavado de las ropas y prendas del centro, previa clasificación y recuento de la misma, así como su secado bien sea a mano o utilizando los medios mecánicos oportunos.
- También se ocuparán del planchado de toda clase de prendas, bien sea a mano o por procedimientos mecánicos.

### *Limpiador/a*

- Atenderán la limpieza de los locales en general, dependencias y enseres de la institución.

### *Mozo*

- Realizarán los trabajos no especializados, no teniendo conocimientos concretos de ninguna especialidad. Su función consistirá en aportar su fuerza física: Recogida de basuras, traslado de aparatos o mobiliario que requiera esfuerzo físico.

Las funciones referidas en presente anexo son orientativas, siendo funciones propias de cada grupo profesional, aquellas tareas administrativas o de gestión inherentes al puesto de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores se acuerda la polivalencia de funciones dentro del mismo grupo profesional, salvo en aquellas funciones de las profesiones sanitarias tituladas, que se regulan por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.



INCREMENTO 3,5 %		TABLA SALARIAL 2023				
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE X15	PLUS CONVENIO X15	PLUS ASISTENCIA X12	TOTAL ANUAL	VALOR HORA NOCTURNA	
GRUPO I	1.406,73	155,48	103,15	24.670,95	2,97	
GRUPO II A) Y B)	1.267,54	155,48	103,15	22.583,10	2,68	
GRUPO III	A)	988,97	155,48	103,15	18.404,55	2,09
	B)	941,74	155,48	103,15	17.696,10	1,99
GRUPO IV A) Y B)	837,39	155,48	103,15	16.130,85	1,77	
GRUPO V	836,67	155,48	103,15	16.120,05	1,77	

74,28	EUROS ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA TURNO FIJO NOCTURNO ARTÍCULO 39
<i>DIETAS DESPLAZAMIENTO: ARTÍCULO 40</i>	
18,59	EUROS POR CADA COMIDA ESTABLECIDA EN EL SUPUESTO "A"
30,97	EUROS POR PASAR LA NOCHE FUERA ESTABLECIDA EN EL SUPUESTO "B"
40,26	EUROS PLUS RESPONSABILIDAD FAMILIAR ARTÍCULO 34
44,04	EUROS FESTIVOS ESPECIALES
44,04	EUROS ANTIGÜEDAD (EXCEPTO PRIMER QUINQUENIO)

GRUPOS PROFESIONALES		CLASIFICACIÓN PUESTOS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD	COMPLEMENTOS 2023
GRUPO I	A)	DIRECTOR MÉDICO, DIRECTOR ADMINISTRATIVO	305,50 EUROS
	B)	SUBDIRECTOR MÉDICO, ADMINISTRADOR, SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, JEFE DE DEPARTAMENTO, JEFE DE SERVICIO	208,29 EUROS
GRUPO II	A)	DIRECTOR ADMINISTRATIVO, ADMINISTRADOR	305,50 EUROS
	B)	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO, JEFE O COORDINADOR DE ENFERMERÍA, JEFE DEPARTAMENTO O JEFE DE SECCIÓN	138,89 EUROS
	C)	SUPERVISOR	69,45 EUROS
GRUPO III	A) SANITARIO	RESPONSABLE O ENCARGADO DE SERVICIO,	138,89 EUROS
	B) NO SANITARIO	RESPONSABLE O ENCARGADO DE SERVICIO	185,96 EUROS
GRUPO IV	A)	RESPONSABLE O ENCARGADO DE SERVICIO	138,89 EUROS

**2087/2023**