

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1339/25

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

#### ANUNCIO

**RESOLUCIÓN, DE 9 DE JUNIO DE 2025, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.” (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000412011996).**

Con fecha 27 de mayo de 2025 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.” - anteriormente, CLÍNICA SANTA TERESA, S.A. - solicitó la inscripción del nuevo convenio - XVI - en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del Acuerdo y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010 y en la Orden PRE/813/2022, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

Primero.- Inscribir el nuevo convenio colectivo - XVI - de la empresa “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 9 de junio de 2025.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Laura Rubio González*.

## **XVI CONVENIO COLECTIVO “HOSPITAL SANTA TERESA, S.A.”**

### **Artículo 1. Partes contratantes.**

El presente Convenio Colectivo se concierta dentro de la normativa de la Ley, entre la representación de la Empresa y el personal, representados por el Comité de Empresa.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las cláusulas de este Convenio Colectivo, obligan exclusivamente a la empresa “Hospital Santa Teresa, S.A.”, de Ávila.

### **Artículo 3. Ámbito funcional.**

Los preceptos de este Convenio Colectivo, obligan exclusivamente a la Empresa “Hospital Santa Teresa, S.A.”, de Ávila.

### **Artículo 4. Ámbito personal.**

Las cláusulas de este Convenio Colectivo afectan a la totalidad del personal, tanto fijo como eventual, que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de la empresa mencionada.

### **Artículo 5. Vigencia.**

Con independencia de su publicación en el B.O.P., este Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025 y finalizará el 31 de diciembre de 2027.

### **Artículo 6. Denuncia y prórroga del convenio.**

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

### **Artículo 7. Sustitución y remisión.**

El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, en las materias reguladas por él, a todos los pactos colectivos anteriores. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o cualquier norma de rango superior vigente en cada momento.

### **Artículo 8. Garantías “Ad personam”.**

Se respetarán así mismo las situaciones personales, que con carácter global excedan del Pacto, manteniéndose estrictamente “Ad Personam”.

### **Artículo 9. Jornada laboral.**

La jornada laboral de trabajo se fija en un máximo de cuarenta horas semanales, correspondientes en su cómputo anual a 1760 horas de trabajo efectivo.

Anualmente la empresa elaborará, con la participación de la representación legal del personal, el calendario laboral, que podrá ser revisable trimestralmente. Dicho calendario será expuesto en el tablón de anuncios. Las modificaciones en el calendario laboral deberán ser debidamente justificadas por parte de la empresa, atendiendo a criterios objetivos.

Los días en que el personal se encuentre en situación de incapacidad temporal, así como el tiempo que la ley otorga para la lactancia de un menor no serán objeto de devolución, ni recuperación, se considerarán por tanto como días trabajados a efectos del cómputo anual, sin que dichos días puedan en ningún caso originar déficit de jornada.

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona, previa consulta con la representación legal del personal se organizará y documentará el registro de jornada. La empresa conservará los registros horarios durante cuatro años y permanecerán a disposición del personal de la empresa, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 10. Retribuciones.**

Se incorporan como anexo I las tablas salariales que estarán vigentes para los ejercicios 2025, 2026 y 2027.

La empresa se obliga con arreglo a lo establecido en el art. 28 del E.T (Igualdad de remuneración por razón de sexo) a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Así mismo a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, este convenio colectivo integra y aplica el principio de transparencia retributiva y de igual manera todo lo reglamentado respecto del registro retributivo en el RD 902/2020 del 13 de Octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, específicamente en el Capítulo III Los Instrumentos de Transparencia Retributiva en su Sección 1ª y 2ª.

#### **Artículo 11. Antigüedad.**

El personal percibirá en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada al 31 de diciembre de 1995.

A partir del 1 de enero de 1996 las nóminas contendrán una nueva casilla con la denominación de "ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA", en la que se consignará este importe y a partir de dicha fecha no se devengará más antigüedad.

La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales y en los años sucesivos tendrá el mismo aumento porcentual que tenga el salario base de este convenio.

#### **Artículo 12. Plus de nocturnidad.**

Se abonarán las horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, su valor será del 30 % sobre el salario base mensual. En la tabla de retribuciones se contemplará el valor del turno nocturno para cada categoría profesional.

**Artículo 13. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias serán 2, en los meses de julio, y diciembre. Se abonarán entre los días 15 y 20 de los respectivos meses y estarán formadas por el salario base y la antigüedad consolidada.

**Artículo 14. Plus de festivos especiales.**

Todo el personal que preste servicios en cualquiera de los turnos durante las 12 fiestas de carácter nacional existentes actualmente y las 2 de carácter local percibirán una compensación económica de 45,00 €. A excepción del personal que realice turno de mañana o tarde los días 25 de diciembre y 1 y 6 de enero que percibirán una compensación económica de 90,00 € por turno trabajado

El personal que preste servicio las noches de los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero (Noche Buena, Noche Vieja y Noche de Reyes), percibirán una compensación económica, de 90,00 € por noche.

**Artículo 15. Horas extraordinarias.**

La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria y para situaciones excepcionales, salvo necesidades de urgencia del Servicio del Hospital, dándose conocimiento y debido razonamiento a la representación legal del personal.

Estas horas extraordinarias, optando la persona trabajadora, se compensarán en tiempo de trabajo o económicamente según el valor establecido para la hora extra por cada categoría en las tablas salariales. Si es en tiempo de trabajo por tiempos equivalentes al tiempo trabajado dentro de los 4 meses siguientes a su realización; si es económicamente al mes siguiente de su realización.

**Artículo 16. Dietas y gastos de locomoción.** El personal encargado de los Servicios de Mantenimiento, ordenanza y cualquier otra persona que por necesidades del Centro tenga que desplazarse, dentro de la localidad, varias veces al mes, pueden convenir con la Empresa una cantidad mensual en concepto de Gastos de Locomoción, independientemente del Plus de Transporte regulado en el artículo siguiente. Lo dicho en el párrafo anterior será de aplicación para el Personal Médico de Urgencia, que en base a los convenios existentes con alguna Entidad de Asistencia Sanitaria, tienen que desplazarse al domicilio de las personas enfermas.

**Artículo 17. Plus de Transporte.**

Se establece como plus de transporte, durante todo el periodo de vigencia del convenio, la cantidad de 45,00 €.

Estas cantidades las percibirá todo el personal durante todo el año, excepto en el mes de julio, cuando permanezcan en incapacidad temporal o en periodos de no asistencia.

**Artículo 18. Incapacidad temporal.**

En todos los supuestos de incapacidad laboral transitoria, el personal afectado percibirá una compensación económica a cargo de la Empresa que garantice el cien por cien (100 %) de su salario real desde el primer día de baja y durante el tiempo que permanezcan en tal situación.

**Artículo 19. Seguridad e higiene.**

En todo lo referente a esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diferentes Decretos que la desarrollan.

Se proporcionarán las medidas pertinentes para la vacunación efectiva de hepatitis al personal de alto riesgo de la misma.

**Artículo 20. Revisión médica.**

La revisión médica será anual, con cargo a la Empresa, dentro de la jornada laboral. En el caso de que se realicen fuera de dicho horario, se compensará el tiempo invertido en horas de descanso. En dicha materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas que la desarrollen y complementen.

**Artículo 21. Prenda de Trabajo.**

La naturaleza de los servicios prestados en las actividades de enfermería, limpieza y mantenimiento, obligan a todas las personas trabajadoras a extremar las medidas propias de higiene personal, por lo que la Empresa deberá facilitar y proporcionar a sus trabajadores/as las prendas de trabajo, así como los elementos necesarios para el oportuno aseo personal.

**Artículo 22. Derechos de la trabajadora que sufre violencia de género.**

A las trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La reducción de la jornada laboral con disminución proporcional del salario; la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo; la movilidad geográfica o cambio de centro, con reserva del puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.

La trabajadora tendrá derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con una duración inicial de seis meses prorrogables por orden judicial hasta 18. Así mismo tendrá derecho a la extinción del contrato de trabajo. Ambas situaciones darán lugar a situación legal de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

Tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido por la empresa, en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente. (RD 9/2018, de 3 de agosto)

#### **Artículo 23. Seguro de Responsabilidad Civil.**

La Empresa se obliga a tener suscrita con una Compañía Aseguradora una póliza de Responsabilidad Civil que cubra todo tipo de contingencias y riesgos derivados de la actividad laboral de todos y cada una de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio Colectivo

#### **Artículo 24. Derechos sindicales.**

Las personas que formen parte de la representación unitaria del personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) Ser informadas, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
- b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación y también el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
- d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

**Garantías de la representación del personal:** Además de las garantías que prevén los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, los y las representantes del personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de 15 horas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente, con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, con una antelación mínima de 48 horas, para prever su sustitución, a su inicio, y duración, salvo en situaciones excepcionales, atendiendo a las circunstancias organizativas funcionales y asistenciales de cada servicio.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los y las representantes podrá acumularse en un/a o varios/as representantes. Dicha acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tabloneros de anuncios para que, bajo la responsabilidad de los y las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tabloneros se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

#### **Artículo 25. Vacaciones.**

Las vacaciones, para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, serán de 30 días naturales y su disfrute se realizará de común acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, las personas trabajadoras disfrutarán 15 días consecutivos durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, teniendo el carácter de preferentes. Los otros quince días serán fijados por la empresa en cualquiera de los meses del año debiendo tomarse de forma consecutiva.

Cuando alguna persona trabajadora optara por disfrutar sus 15 días preferentes fuera del periodo estival, deberá solicitar los mismos de forma consecutiva, siendo la empresa la encargada de señalar el momento en que podrán disfrutarse los otros 15 restantes, siempre atendiendo a criterios objetivos.

La solicitud de las vacaciones por parte del personal, así como la notificación por parte de la empresa de las mismas deberá realizarse con al menos quince días de antelación.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción o acogimiento y/o riesgo en el embarazo o durante la lactancia, se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores o en la legislación vigente en cada momento.

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 temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La retribución correspondiente al período de disfrute de las vacaciones incluirá además del salario base y la antigüedad, la retribución variable (el promedio mensual de los pluses de festivos y nocturnidad correspondientes)

#### **Artículo 26. Licencias retribuidas.**

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho. El trabajador o trabajadora podrá acumular el permiso por matrimonio o inscripción pareja de hecho a las vacaciones.
- b) Cinco días hábiles en el caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad

o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- c) Dos días hábiles por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos/as, padres o hermanos/as, en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- g) Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo/a menor de edad a consulta médica del especialista siempre y cuando la empresa no haya procedido a cambiar el turno para facilitar ese acompañamiento. La negativa de la persona trabajadora a cambiar el turno excluye la existencia del permiso.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- i) A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales.
- j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares hasta segundo grado o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.
- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días.
- l) Tres días de permiso retribuido a disfrutar uno en cada cuatrimestre del año, previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos, con al menos una semana de antelación. Los días de permiso retribuido serán concedidos, por el Departamento

de RRHH, el cual podrá aplazar su disfrute por necesidades motivadas de la Empresa. El día de permiso retribuido correspondiente al último cuatrimestre del año, deberá ser disfrutado con anterioridad al 15 de diciembre. El día de permiso retribuido a disfrutar en el segundo cuatrimestre del año será concedido respetando las particulares condiciones del periodo estival.

- m) Un día de permiso retribuido, previa solicitud y aprobación por el Departamento de Recursos Humanos y a disfrutar entre el quince de enero y quince de diciembre a todo el personal que lleve prestando sus servicios en la empresa por un periodo de más de quince años.
- n) Permiso por lactancia. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, adopción múltiple, 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, quedando fijada en 15 días laborables la citada acumulación de lactancia.

Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla los doce meses, con reducción proporcional del salario a partir de los 9 meses.

#### **Artículo 27. Período de prueba y plazos de preaviso.**

Se establece con carácter general un periodo de prueba para todos los y las trabajadoras que contrate la Empresa de 2 meses y 6 meses para los técnicos titulados. En contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses el período de prueba será de un mes.

Se establece, con carácter general, un plazo de preaviso para la extinción de la relación laboral entre trabajador y empresa y viceversa de quince días naturales. 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, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, según lo establecido en el art. 14.3 del E.T.

#### **Artículo 28. Servicio de urgencias.**

El personal que cubra las vacaciones del Equipo Médico del Servicio de urgencias, viene obligado a realizar las guardias de los días que correspondan a la persona que sustituye.

#### **Artículo 29. Jubilación anticipada.**

La jubilación anticipada, se podrá realizar en los términos que estipule la legislación vigente en el momento.

### **Artículo 30. Excedencia voluntaria.**

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la persona trabajadora siempre que hayan transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos 15 días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos 30 días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

### **Artículo 31. Excedencia por cuidado de familiar**

El personal de la empresa tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los y las trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de

su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

### **Artículo 32. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior podrá, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

### **Artículo 33. 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, ésta 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.e del Estatuto de los Trabajadores, durante el período 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.

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 maternidad biológica 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.

La resolución de la relación laboral a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por nacimiento y cuidado de menor, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

#### **Artículo 34. Permisos por nacimiento.**

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 de la persona progenitora distinta 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. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra progenitora.

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 período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o de la otra persona progenitora, 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 una de las personas progenitoras por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellas, 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. 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 períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya 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. 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 período 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.

Cuando las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta 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 nacido, adoptado, guardado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras. Igual ampliación tendrá lugar en el caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento múltiple.

### **Artículo 35. Derecho a la adaptación de jornada por razón de conciliación.**

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

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

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

### **Artículo 36. Asistencia a consultorio médico.**

Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso a tal efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el personal facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no del Servicio Público de Salud

### **Artículo 37. Cursos de formación.**

La Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito con el fin de promoción profesional y capacitación. Asimismo, podrán organizar programas específicos de formación profesional para las personas trabajadoras y de reciclaje profesional para los técnicos.

La formación deberá ser dentro del horario de trabajo de la plantilla, garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación de las personas trabajadoras. Las horas empleadas para la formación se computarán como jornada trabajada.

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Se establece la participación preferente en cursos de formación profesional, de las personas que se hallen en una situación de excedencia por cuidado de hijo/a o familiares o que se reincorporen al trabajo después de haberla finalizado.

Con carácter previo a la inscripción en los cursos de formación impartidos por la empresa, ésta dará cumplida información a la representación legal del personal.

### **Artículo 38. Comisión paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio y que estará compuesto por dos representantes de la representación legal del personal y dos de la empresa.

Esta comisión, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción laboral, podrá además mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes. Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa e indirectamente, con ocasión de la interpretación, aplicación del Convenio Colectivo e inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria y la solución de los conflictos colectivos y de aplicación e inaplicación de las condiciones de

trabajo previstas en este convenio colectivo y cualquier otro que afecte a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, se efectuara de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del SERLA, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este convenio colectivo a tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el citado Reglamento

#### **Artículo 39. Duración del contrato.**

Las partes convienen en concretar las causas por las cuales la empresa puede contratar personas trabajadoras con arreglo a la normativa vigente en cada momento:

- a) Cuando las 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> planta tengan un alto índice de ocupación y mientras dure el mismo.
- b) Cuando los Servicios Centrales del Hospital lo demanden por motivo de un incremento anormal del trabajo, como puede ser Reconocimientos Médicos a grandes empresas, etc.
- c) Creación de nuevos servicios

Se procederá a la contratación de personal para cubrir las ausencias de las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de derechos relacionados con la conciliación o la corresponsabilidad en los cuidados, si procede, por lo que la misma se realizará según organizativa de la empresa, siempre y cuando el servicio lo requiera.

#### **Artículo 40. Prima de fidelidad.**

Aquellas personas trabajadoras que durante la vigencia del presente convenio cumplan 20 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a una prima de fidelidad, consistente en la retribución del 50 % del salario base de la categoría profesional a la que pertenezcan. Dicha prima se abonará integrada en la nómina del mes en el que se acredite el cumplimiento de la antigüedad mencionada.

La prima de fidelidad será única y se percibirá en una sola ocasión durante el periodo que dure la relación laboral entre empresa y persona trabajadora.

#### **Artículo 41. Responsabilidad y potestad disciplinaria**

El personal podrá ser sancionado por la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

#### **Artículo 42. Régimen disciplinario**

##### **Faltas. Clases, prescripción y sanciones.**

Se considera falta a todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes y obligaciones establecidas en el presente convenio o aquello que resulte contrario a las disposiciones legales vigentes aplicables a tal efecto. Las faltas podrán ser leves, graves o muy graves.

### 1. Faltas leves:

- a. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- b. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- c. La falta de aseo o limpieza personal.
- d. La incorrección con los cargos superiores, personas compañeras, subordinados o usuarios.
- e. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.

### 2. Faltas graves:

- a. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
- b. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- d. La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, así como a la familia y acompañantes y a las de abuso de autoridad o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- e. La falta de obediencia debida a los superiores.
- f. La negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección.
- g. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de 30 días.
- h. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

### 3. Faltas muy graves:

- a. Toda actuación que suponga discriminación por razones ideológicas, morales, políticas, sindicales, de raza, lengua, género, religión o circunstancias económicas, personales o sociales, tanto del personal como de los usuarios.

- b. El quebranto de la debida reserva respecto a datos relativos al centro o institución o a la intimidad personal de los usuarios y a la información relacionada con su proceso y estancia en el centro sanitario.
- c. La desobediencia notoria y manifiesta a las órdenes o instrucciones de un superior emitidas por éste en el ejercicio de sus funciones, salvo que constituya una infracción manifiesta, clara y terminante de un precepto de una ley o de otra disposición de carácter general.
- d. La negativa a participar activamente en las medidas especiales adoptadas, cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.
- e. La grave agresión a cualquier persona con la que se relacionen en el ejercicio de sus funciones.
- f. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.
- g. El encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas muy graves, así como la inducción directa, a otro u otros, a la comisión de una falta grave y la cooperación con un acto sin el cual una falta grave no se habría cometido.

#### 4. Sanciones:

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha u los hechos que la motivan, teniendo este un plazo de cinco días para formular alegaciones.

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días o despido, dependiendo de la gravedad o incumplimiento.

La determinación concreta de la sanción, dentro de la graduación que se establece en los apartados anteriores se efectuará tomando en consideración el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño causado, cuantificándolo en términos económicos cuando sea posible y la reiteración o reincidencia.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse al Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, para solventar de manera efectiva las discrepancias que pueden surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales. La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En lo relativo a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y al Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

### **CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA**

La empresa mediante el presente convenio asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBIQ+, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan, estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua y se comprometen a trabajar desde la comisión paritaria la aplicación de las buenas prácticas sobre la igualdad del trato y no discriminación.

Se adjunta protocolo Anexo II

### **CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA**

Se conviene por acuerdo entre los firmantes, que el salario base para la categoría de enfermera/o, incorporará parte de los distintos conceptos salariales que se les estaba retribuyendo. Para ello se reducirá la cantidad de los mencionados conceptos en 179,00 €, en cada caso particular y siendo éste el importe correspondiente a una jornada completa. Este importe será ajustado según la proporcionalidad a la jornada contratada.

### **CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA**

La categorías de camarero/a; lavadero/a, costurero/a, limpiador/a se unifican quedando englobadas en una única categoría de Operario de Servicios, que realizarán las tareas de limpieza de dependencias, utensilios para el trabajo, limpieza de ropa, preparación de alimentos para su transformación o cualquier otra tarea análoga correspondientes a las áreas de cocina, suministro, limpieza y lavandería.

### **ANEXO II**

#### **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR**

##### 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, este protocolo tiene como objetivo establecer un procedimiento claro, eficaz y garantista para prevenir, abordar, resolver y, en su caso, sancionar conductas que puedan ser calificadas como acoso, discriminación o violencia por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Este protocolo se erige como una herramienta fundamental para garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y libre de LGTBI+fobia, reafirmando la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadas.

Las partes firmantes asumen la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las disposiciones contenidas en este protocolo, con especial énfasis en la prevención y la sensibilización en todos los niveles de la organización. Se establece la obligación de todas las personas trabajadoras de actuar de manera diligente ante cualquier conducta contraria a los principios del presente protocolo.

Las actuaciones derivadas de este protocolo se regirán por los principios de enfoque de género, respeto a la dignidad personal, confidencialidad y sigilo, diligencia, celeridad, imparcialidad, contradicción, restitución de las víctimas, prohibición de represalias y prevención.

##### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a toda persona empleada de la empresa con independencia del vínculo y régimen jurídico que la una a ésta; es decir, a la plantilla propia y a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable o con la empresa como personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y personas que no formen parte de la empresa, pero que se relacionan por razón de su trabajo: clientes, proveedores, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, personas de otras empresas que puedan prestar sus servicios en esta (personal técnico de equipos o instalaciones), aquellas que realizan voluntariado y, asimismo, a las personas becarias o con vinculación en prácticas con la misma.

El protocolo será de aplicación cuando se produzcan situaciones de discriminación, violencia y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar en la empresa durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso); incluirá, asimismo, los sucesos que se produzcan en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el domicilio de las personas usuarias o clientes de la empresa o sus servicios en el caso de realizarse el trabajo en dicha ubicación y en el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora en caso de desplazamientos de la persona trabajadora relacionados con su puesto de trabajo y responsabilidades.

### 3. DEFINICIONES

Dentro de las distintas definiciones de Acoso se incluyen las siguientes:

**Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, con el objeto o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

**Acoso descendente:** aquel donde la persona autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de persona superior hacia persona subordinada).

**Acoso ascendente:** aquel donde la persona la autora se encuentra subordinada jerárquicamente a la víctima (de persona subordinada hacia persona superior).

**Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la persona autora como la víctima no tienen relación jerárquica (entre personas compañeras).

**Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas del mismo y diferente sexo, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad; pansexual cuando se siente atracción física hacia las personas independientemente de su sexo o identidad de género; asexual cuando no se siente atracción sexual en algún grado o en determinadas situaciones hacia otras personas. Las personas homosexuales son gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

**Identidad de género y sexual:** Vivencia interna e individual del sexo y del género tal y como cada persona la siente y autodefine.

**Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad de género.

**Persona trans:** Persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

**Intersexuales:** Personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

**Familia LGTBI+:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas del mismo sexo o género con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

**LGTBI+fobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Homofobia/Lesbofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las hombres/mujeres homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

**Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

#### 4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Constará de las siguientes fases:

##### **A. DENUNCIA.**

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia, que deberá dirigirse a las personas responsables encargadas y designadas en cada empresa.

La denuncia deberá ir acompañada de las pruebas que pongan de manifiesto la existencia de indicios sobre la veracidad de los hechos denunciados.

La denuncia podrá ser presentada por:

- Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Quien tenga conocimiento de una conducta de acoso por las razones expresadas en el punto anterior. Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de aplicación.

- Quien reciba cualquier instrucción que implique la discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

La denuncia deberá formularse en el modelo habilitado y será firmada por la persona que la formule. No se tratarán denuncias anónimas. En el caso de presentación de la denuncia por una persona distinta de la víctima se precisará el consentimiento expreso de esta antes de comenzar la fase de investigación.

El plazo máximo recomendado desde la recepción de la denuncia y la convocatoria de la Comisión será de tres días laborales.

### **B. COMISIÓN INSTRUCTORA Y DE INVESTIGACIÓN.**

Se designará una Comisión Instructora para la investigación de los expedientes de acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que estará integrada de forma paritaria por las personas designadas por la empresa y la RLPT, todas ellas ajenas al entorno habitual de trabajo de la víctima.

Todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora tendrán formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las personas que intervengan en la comisión instructora deberán asumir el correspondiente compromiso de confidencialidad y del resto de principios rectores.

La resolución del expediente hasta su cierre será de veinte días naturales; ampliable de forma excepcional en caso de que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo y así se decida en el seno de la Comisión a un máximo de treinta días naturales.

Durante todas las actuaciones de este procedimiento ambas partes implicadas en la investigación, así como la RLPT podrán ser acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

La asistencia jurídica, ante posibles acciones judiciales, y la cobertura de la responsabilidad civil en que la puedan incurrir las personas que componen la Comisión deben de estar asegurada por parte de la empresa.

#### **a) Investigación.**

La Comisión Instructora llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime convenientes, y que sean razonables y proporcionales.

Las personas que lleven a cabo la investigación no podrán tener relación directa de dependencia, ascendencia u horizontal con ninguna de las partes.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido tacto y respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

b) Informe de conclusiones.

La Comisión, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada o el sobreseimiento, pudiendo en su caso realizar recomendaciones.

De dicho informe se dará traslado a la Dirección de la Empresa, que será quien tome las medidas que correspondan, dando traslado de estas conclusiones a la RLPT.

Igualmente, se notificarán de manera escrita las conclusiones a las personas denunciantes y denunciadas.

El informe deberá incluir, como mínimo:

- La descripción de los hechos.
- La metodología empleada.
- La valoración del caso.
- Los resultados de la investigación.
- Las medidas cautelares o preventivas, si procede.

#### **C. FINALIZACIÓN DEL PROCESO.**

En la resolución se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia y no constará referencia alguna en el expediente personal de la persona denunciada.

Anexo II -A

**DENUNCIA POR ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO,  
EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR**

A la atención de \_\_\_\_\_

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el presunto acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona denunciante

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

II. Datos de la persona víctima (si no es la persona denunciante)

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

## VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona denunciante:

Anexo II-B

**MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS**

D./Dña. \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de actuación de las denuncias por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- Asimismo, declaro que he recibido información de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

**ANEXO I. TABLAS SALARIALES**

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
MEDICO DE GUARDIA	1.595,14 €	1.627,04 €	1.659,58 €
FARMACEUTICO/A	1.595,14 €	1.627,04 €	1.659,58 €
ENFERMERA/O	1.500,00 €	1.530,00 €	1.560,60 €
FISIOTERAPEUTA	1.321,65 €	1.348,08 €	1.375,04 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.321,65 €	1.348,08 €	1.375,04 €
TER/TEL	1.246,09 €	1.271,01 €	1.296,43 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.214,88 €	1.239,87 €	1.263,96 €
TCAE	1.214,88 €	1.239,17 €	1.263,96 €
TECNICO FARMACIA	1.214,88 €	1.239,17 €	1.263,96 €
AUXILIAR SANITARIO (CELADOR/A)	1.184,00 €	1.195,84 €	1.219,76 €
TELEFONISTA	1.184,00 €	1.195,84 €	1.219,76 €
COCINERO/A	1.184,00 €	1.195,84 €	1.219,76 €
PINCHE COCINA	1.184,00 €	1.195,84 €	1.219,76 €
OPERARIO DE SERVICIOS	1.184,00 €	1.195,84 €	1.219,76 €
ORDENANZA	1.184,00 €	1.195,84 €	1.219,76 €

**ANEXO II. HORAS EXTRAS (cantidad a percibir por hora realizada)**

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
MEDICO DE GUARDIA	17,76 €	18,12 €	18,48 €
FARMACEUTICO/A	17,76 €	18,12 €	18,48 €
ENFERMERA/O	16,70 €	17,04 €	17,38 €
FISIOTERAPEUTA	14,72 €	15,01 €	15,31 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	14,72 €	15,01 €	15,31 €
TER/TEL	13,88 €	14,15 €	14,44 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13,53 €	13,80 €	14,08 €
TCAE	13,53 €	13,80 €	14,08 €
TECNICO FARMACIA	13,53 €	13,80 €	14,08 €
AUXILIAR SANITARIO (CELADOR/A)	13,19 €	13,32 €	13,58 €
TELEFONISTA	13,19 €	13,32 €	13,58 €
COCINERO/A	13,19 €	13,32 €	13,58 €
PINCHE COCINA	13,19 €	13,32 €	13,58 €
OPERARIO DE SERVICIOS	13,19 €	13,32 €	13,58 €
ORDENANZA	13,19 €	13,32 €	13,58 €

**ANEXO III. NOCTURNIDAD (cantidad a percibir por turno realizado)**

<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
MEDICO DE GUARDIA	15,95 €	16,27 €	16,60 €
FARMACEUTICO/A	15,95 €	16,27 €	16,60 €
ENFERMERA/O	15,00 €	15,30 €	15,61 €
FISIOTERAPEUTA	13,22 €	13,48 €	13,75 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	13,22 €	13,48 €	13,75 €
TER/TEL	12,46 €	12,71 €	12,96 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12,15 €	12,39 €	12,64 €
TCAE	12,15 €	12,39 €	12,64 €
TECNICO FARMACIA	12,15 €	12,39 €	12,64 €
AUXILIAR SANITARIO (CELADOR/A)	11,84 €	11,96 €	12,20 €
TELEFONISTA	11,84 €	11,96 €	12,20 €
COCINERO/A	11,84 €	11,96 €	12,20 €
PINCHE COCINA	11,84 €	11,96 €	12,20 €
OPERARIO DE SERVICIOS	11,84 €	11,96 €	12,20 €
ORDENANZA	11,84 €	11,96 €	12,20 €