

**Convenio o Acuerdo: I CONVENIO PROVINCIAL DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA
PROVINCIA DE HUELVA**
Expediente: 21/01/0061/2026
Fecha: 09/04/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JESUS MARIA TORMO AGUILAR
Código 21100755012026.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del **I CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE HUELVA.**

VISTO el texto del **I CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE HUELVA**, que fue suscrito con fecha 7 de abril de 2026 por los representantes de una parte, la Asociación Onubense de Empresas Sanitarias (AOES) y, por la otra parte, el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. de Huelva, el Sindicato UGT Servicios Públicos de Huelva y la Federación de Atención a la Ciudadanía de Andalucía USO en Huelva, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; 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; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo modificado por el Decreto 110/2025, de 11 de junio; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto, y demás disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-873e-49c2-f490-0f82-12a5-4792-7e4a-42a6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 09/04/2026 12:20 | NOTAS : F



PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL,
JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO

FIRMADO POR: JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Camino del Saladillo, s/n
21007 Huelva
T: 600159865
alaboral.hu.ceice@juntadeandalucia.es



CSV : RCC-873e-49c2-f490-0f82-12a5-4792-7e4a-42a6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : JUAN CARLOS DUARTE CAÑADO | FECHA : 09/04/2026 12:20 | NOTAS : F



I CONVENIO PROVINCIAL DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE HUELVA

CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES

Artículo 1 Partes firmantes

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte Social; por el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Huelva y por UGT Servicios Públicos de Huelva y por la Federación de Atención a la Ciudadanía de Andalucía USO en Huelva, y por la parte Empresarial: la Asociación Onubense de Empresas Sanitarias (AOES).

Las partes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

Artículo 2 Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas y establecimientos sanitarios de hospitalización; consultas profesionales de cualquier especialidad sanitaria y de asistencia sanitaria incluida la de atención urgente y/o domiciliaria; laboratorios de análisis clínicos; centros y consultas para la aplicación de tratamientos de carácter sanitario como las de fisioterapia, de diagnóstico por imagen, así como clínicas dentales y oftalmológicas, gabinetes de psicología y psiquiatría; centros y consultas quirúrgicas incluidas las de interrupción del embarazo y similares.

Artículo 3. Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito de este convenio todo el personal que presta sus servicios en las empresas y centros afectados por el mismo, cualquiera que sea su categoría profesional y su tipo de contrato, quedando expresamente excluido el personal de alta dirección.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo aquellas personas cuya situación se contempla en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4 Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de carácter sanitario con centro de trabajo en la provincia de Huelva, y que se especifican en el artículo 2.

Artículo 5 Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia a los efectos recogidos en el presente Convenio el día 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva (BOP), y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Salvo en aquellas materias en las que se establezca un periodo de vigencia distinto.

Artículo 6 Prórroga y denuncia



La denuncia para la revisión del Convenio se efectuará por escrito y con una antelación mínima de dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas anuales. La denuncia se podrá efectuar por cualquiera o cualesquiera de las Organizaciones firmantes, requiriéndose para ello ostentar la mayoría del banco social de la Comisión Negociadora que suscribió el convenio colectivo. Igualmente el Convenio podrá ser denunciado por la parte empresarial. En cualquiera de los casos, será necesario que quien o quienes presenten la denuncia, hayan formado parte de la negociación del convenio, y la denuncia, se tendrá que comunicar a las representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio y a la autoridad laboral.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

El convenio quedará automáticamente prorrogado al finalizar su vigencia, y en sus propios términos, por periodos anuales, si ninguna de las representaciones procede a su denuncia conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Artículo 7 Retroactividad

Todas las disposiciones de carácter económico contempladas para el ejercicio 2025 tendrán carácter retroactivo a 1 de enero de 2025, salvo las que se regulen a estos efectos en su propio artículo de este Convenio.

Artículo 8 Condiciones más beneficiosas

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este convenio colectivo, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o bien por costumbre, cuando resultaren más beneficiosas para la persona trabajadora.

Artículo 9 Garantía "ad personam", compensación y absorción

1.- Se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto consentidas como establecidas en pacto o contrato individual, o en pacto o convenio colectivo, que venga percibiendo o disfrutando el personal.

2.- El personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios de hasta 25.000 euros anuales se le aplicarán las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio.

En el caso de que las retribuciones que se tengan, superen los salarios pactados en este convenio, la diferencia hasta los 25.000 euros, se abonarán entre las 12 mensualidades reflejándose en nómina como Complemento Personal, siendo de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable.

En el caso de que en el momento de publicación o aplicación del presente convenio hubiera algún pacto entre trabajador/a y su empresa, se respetará dicho pacto en los términos acordados.



3.- Aquellos trabajadores que a la entrada en vigor perciban un salario superior a veinticinco mil euros por todos los conceptos salariales, la diferencia existente entre las retribuciones salariales realmente percibidas y los 25.000 euros anuales, se reflejarán en nómina como Complemento Personal Absorbible, siendo el importe de esa diferencia distribuido en las doce mensualidades.

4.- A los efectos del establecimiento de tal complemento, se realizará la comparación entre retribuciones por una sola vez, referenciada al momento de aplicar la tabla salarial del convenio colectivo, con respecto al año anterior en términos homogéneos.

En cualquier caso y con respecto a este concepto de garantía ad personam, las empresas podrán acordar en cualquier momento su revalorización, al igual que podrán establecer otros complementos salariales mediante pactos o convenios que mejoren las retribuciones de su personal.

Artículo 10 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el caso de que, por la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de los afectados, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes afectadas, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 11 Normativa de aplicación

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S. y Legislación Laboral Vigente.

Artículo 12 Inaplicación de condiciones de trabajo

Para la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio las empresas recurrirán al procedimiento legal que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

Artículo 13 Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en este convenio colectivo, en los términos recogidos en el presente artículo.

A efectos de comunicación y registro de la Comisión Paritaria, las consultas se enviarán a las siguientes direcciones de correo electrónico:

UGT: organizacion@ugtserviciospublicoshuelva.org,

USO: huelva@facuso.es USO,

CCOO: spshuelva@sanidad.ccoo.es



13.1. Constitución de la Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 12 componentes de las organizaciones firmantes, perteneciendo 6 componentes a la representación empresarial, y otros 6 a las organizaciones sindicales que actuarán en la misma proporción a su representatividad en la Comisión Negociadora constituida. Los y las componentes de la Comisión Paritaria serán designados/as, a ser posible, entre las personas que hayan actuado en las deliberaciones del presente Convenio, teniendo que ser designados por cada una de las partes en la primera reunión de la Comisión. Podrán utilizar tres asesores que el banco sindical se repartirán una por cada Organización firmante.

Las personas integrantes de esta Comisión podrán ser sustituidas por cada una de las partes a las que representan, teniendo que ser notificada por escrito cada sustitución al resto de integrantes de la Comisión.

13.2. Competencias de la Comisión Paritaria.

a. Competencias Generales:

- Interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo

b. Competencias Específicas:

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación de la situación. En caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese, se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplado en este convenio. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de 15 días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

13.3. Funcionamiento Comisión Paritaria.

a. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad de los firmantes del convenio colectivo.

b. Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el plazo de 48 horas, a todas las organizaciones que formen parte de la misma.

c. Para ser válida la constitución de la reunión, y para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones de la comisión paritaria, directamente o por representación la mayoría de cada una de las partes componentes de la comisión. Las



decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría de sus integrantes en función de su representatividad.

d. Para los casos en que la comisión paritaria no resuelva sobre las solicitudes planteadas, ambas partes, patronal y sindicatos, acuerdan el expreso sometimiento a los acuerdos para la solución autónoma de conflictos de ámbito regional.

e. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.

f. Las actas de la comisión paritaria se realizarán y aprobarán en el mismo día de la reunión, siendo firmadas por 1 componente de cada una de las organizaciones que forman parte de la comisión, así como por la Presidencia y la Secretaría.

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 14 Retribuciones

Las retribuciones salariales del personal afectado por el presente convenio colectivo estarán constituidas por los salarios base mensuales establecidos en el Anexo I. Tabla Salarial, incrementados con los complementos establecidos en el presente capítulo.

Artículo 15 Pagas extraordinarias.

A) Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad completa de los conceptos fijos.

Se abonarán antes de los días 20 de junio y 20 de diciembre.

B) Las pagas extraordinarias podrán prorratearse mediante acuerdo entre las personas trabajadoras y las empresas.

Artículo 16 Complementos de puesto de trabajo o Plus de Especialidad

El personal sanitario afectado por el presente convenio colectivo percibirá como Plus de Especialización un importe del 15% del salario base de su categoría profesional y exclusivamente por el tiempo en el que realice los siguientes servicios:

- Quirófano
- U.C.I.
- N.E.O.
- Infecciosos
- Laboratorio



- Área de Citostáticos
- Servicios y Unidades de Radiodiagnóstico en Centros Hospitalarios, y Centros de Diagnóstico por Imagen.

En aquellas empresas y centros de trabajo en los que en la actualidad se abone un porcentaje menor al establecido en el presente artículo, se adaptarán de forma progresiva hasta llegar al citado 15% a partir del 1 de enero de 2028, abonándose un 10% durante el año 2026 y un 12% durante el año 2027.

Artículo 17 Trabajo nocturno

Se establece un complemento consistente en un 25% del salario base.

A los efectos de este Convenio se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Artículo 18 Horas extraordinarias

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral pactada en el artículo 30 del presente convenio, computándose y compensándose dentro de los tres meses siguiente a su realización, sin que anualmente puedan exceder de las estipuladas legalmente.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria. Por acuerdo de la empresa con la persona trabajadora, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso y dentro de los tres meses siguientes al que se realizaron como máximo, salvo que se acuerde otra fórmula entre la persona afectada y la empresa.

Se comunicarán trimestralmente por escrito a la Representación Legal de los Trabajadores las horas extraordinarias realizadas por cada persona trabajadora.

Artículo 19 Festivos Especiales.

A partir del 1 de enero de 2024 se establecerán los siguientes días como festivos especiales:

- 1 de enero (turnos de mañana o de tarde)
- 5 de enero (turnos de tarde o de noche)
- 6 de enero (turnos de mañana o de tarde)
- 24 de diciembre (turnos tarde o de noche)
- 25 de diciembre (turnos de mañana o de tarde)
- 31 de diciembre (turnos de tarde o de noche)



4.-Personal de servicios generales o de oficio.

Personal con titulación ESO, estudios básicos 30€

En aquellas empresas donde existan mejoras sobre lo estipulado en el presente artículo se aplicará el art. 8 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21 Incremento Salarial

Los salarios base de las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo son los establecidos en el anexo I.

Para el año 2025, se establece la retribución según lo recogido en la tabla anexa.

Para el año 2026, se establece el incremento del 3% sobre todos los conceptos retributivos recogidos en el año 2025.

Para el año 2027, se establece el incremento del 3% sobre todos los conceptos retributivos recogidos en el año 2026.

Una vez conocidos los IPC reales de los años 2026 y 2027 se sumarán ambos y la diferencia existente entre la suma de dichos IPC y los incrementos pactados en el presente convenio para los años 2026 y 2027 (6%) con el límite del 1% adicional de dicha suma (7% que se fija como tope), se llevará a las tablas salariales del año 2028, sin abono de atrasos. Y será con esta actualización de las tablas salariales con las que comience la negociación del siguiente convenio.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional anual en proporción al tiempo de trabajo efectivo

CAPÍTULO III EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 22 Empleo

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que elimine las desigualdades que se hayan podido o se pretendan establecer en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida. A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del RDL 2/2015, TRLET, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá



los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

De acuerdo con las disposiciones legales reguladoras de las competencias en materia de los derechos de información de la representación unitaria o sindical del personal en materia de contratación, artículo 64.4 del RDL 2/2015, TRLET y artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se facilitará copia básica del contrato de trabajo a la representación unitaria o sindical del personal en un plazo máximo de 10 días desde su formalización.

Artículo 23 Tipos de contratos

Los tipos de contrato recogidos en el Estatuto de los Trabajadores se regirán por lo regulado en la legislación vigente, teniéndose en cuenta lo siguiente:

Los contratos de formación serán retribuidos con el 60% o del 70% de las mismas retribuciones que correspondan al resto de personal en sus correspondientes categorías, turnos, y puestos de trabajo, para el primer y el segundo año de vigencia, respectivamente

Los contratos por circunstancias de la producción podrán ser ampliados hasta por una duración máxima de 12 meses.

Los contratos de fijos discontinuo:

Establecerán las fechas de llamamiento que dentro de cada categoría se realizarán por orden de antigüedad.

El personal con este tipo de contrato que así lo solicite, podrá también ser llamado igualmente para cubrir a personal en IT, etc..

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de éste o desde el momento en que la conociesen.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas 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.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.

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.

El contrato fijo discontinuo se realizará a jornada completa.

Tendrá un periodo mínimo de actividad anual de 2 meses.

El personal fijo discontinuo será llamado por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría atendiendo a las competencias específicas de cada uno de ellos. Se facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras mensualmente listados con información al respecto. En caso de empate en el criterio de antigüedad regirá el criterio de mayor número de días cotizados en la empresa.

Salario:

En cuanto al salario, la persona trabajadora realizará las tareas y cobrará el salario correspondiente a su categoría sin distinción alguna al resto.

Durante el período de inactividad no se percibirá ninguna retribución por parte de la empresa ni se cotizará a la Seguridad Social.

Descanso, vacaciones y días de libre disposición:

En relación al disfrute de las vacaciones y los días de libre disposición, la persona trabajadora tendrá el mismo derecho que el resto de la plantilla acorde a la proporcionalidad de su actividad. En el caso de las vacaciones podrán ser remuneradas en su finiquito.

Los posibles cambios en los turnos de trabajo del personal fijo discontinuo deberán cumplir la normativa laboral vigente en materia de preaviso y descanso entre jornada y semanal.

Finalización periodo actividad:

Al terminar cada periodo de actividad, la empresa entrega a la persona fija discontinua un finiquito incluido en su último recibo de nómina, es decir una liquidación del periodo de trabajo. Este finiquito no implica, en absoluto, la finalización o extinción del contrato.

Tanto en el tiempo de actividad como el de inactividad la persona trabajadora tendrá derecho a la formación impartida por la empresa sin distinción alguna.

En lo no recogido en el presente artículo, estaremos sujetos a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24 Período de prueba



Handwritten marks: 'USO' and a large 'X'.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

1.- Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidos de los siguientes períodos de prueba:

No podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes. En cualquier caso, los contratos de duración determinada que se realicen, tendrán como máximo un periodo de prueba de un tercio de su duración.

Estos períodos de prueba se entienden de trabajo efectivo. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado.

2.- Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes 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.

En lo no recogido en el presente artículo se atenderá a lo indicado en la legislación vigente.

Artículo 25 Ingreso y provisión de vacantes

El ingreso de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal potestad de la empresa, quien someterá a las personas candidatas a las pertinentes pruebas de selección. En este proceso se valorarán criterios objetivos de formación, méritos, igualdad, habilidades, actitudes y experiencia profesional.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 26.- Competencia Organizativa.

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, compete a la empresa, que la ejerce a través de sus órganos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.



Handwritten signature and initials 'USO' with a checkmark.

Five handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin, including '7.6.2', 'ccoo', 'Diaz', 'ccoo', and '450'.

Los cambios organizativos que supongan una modificación sustancial de las condiciones laborales del personal de carácter colectivo se negociarán previamente con la RPT.

Artículo 27.- Trabajos de superior e inferior categoría

A) La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario/a precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 28 Teletrabajo

Las partes consideran que en este sector el teletrabajo, dadas las especiales características de los servicios prestados se remite a la legislación vigente en cada momento y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de mayo del 2023.

Artículo 29 Desconexión Digital

En esta materia con independencia de lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento:

1.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2.- Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CCOO', 'Diga', and '50']

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'USO' and '50']

3.- La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a la plantilla, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

CAPÍTULO V JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

Artículo 30 Jornada

La jornada máxima será en cómputo anual de 1.826 horas para el año 2025 (40 horas semanales de promedio) , de 1.757 horas para el año 2026 (38,5 horas semanales de promedio) y de 1.734 horas para el año 2027 (38 horas semanales de promedio).

Los veinte minutos de descanso en jornada continuada cuando ésta supera las seis horas de trabajo continuo, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente, deberán mediar, como mínimo 12 horas de descanso.

No podrán realizarse jornadas de más 9 horas diarias, o de 10 horas diarias en el caso de jornadas especiales, salvo pacto o acuerdos para los distintos turnos de trabajo en el seno de la empresa, que en todo caso deberán respetar la legislación vigente.

La persona trabajadora previa petición a la empresa y con acuerdo, podrá acumular en jornadas completas de descanso, si así lo solicita, que se devengaran con posterioridad a su realización.

Las discrepancias surgidas en materia de jornada entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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 trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.



U50
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

U50
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 31 Descanso semanal

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que como regla general y siempre que ello sea posible, serán el sábado y el domingo.

Al menos un fin de semana al mes el descanso semanal comprenderá un fin de semana completo, es decir, sábado y domingo

Cuando con motivo de la organización de los turnos de trabajo, y en aquellos centros o empresas en que se preste servicio en esos días, la distribución de estos descansos semanales entre el personal de cada unidad o servicio, se realizará de manera equitativa.

Artículo 32 Cambio de turno

Cualquier trabajador/a podrá solicitar el cambio de turno u horario de trabajo con otro u otra compañera, el cual deberá ser autorizado por la empresa.

Los complementos salariales que pudieran corresponder en función del turno y/u horario se asignará a la persona que efectivamente realice el servicio que los genera.

Estos cambios deberán respetar lo establecido en cuando a descansos y duración máxima de la jornada, tanto diaria como anual.

Artículo 33 Vacaciones

A) Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas que, con carácter general, tendrán una duración de un mes natural, y siempre que ello sea posible, se disfrutarán en los meses de junio a septiembre de cada año.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará incluyendo los conceptos salariales que venga percibiendo la persona trabajadora de forma habitual y regular, entendiéndose así si se perciben en un mínimo de seis meses en los últimos once meses anteriores a la fecha del disfrute de las vacaciones. No computarán a estos efectos las cantidades abonadas por la empresa en concepto de:

- Incentivos por actividad.
- Guardias.
- Jornadas Continuas.
- Horas Extraordinarias.
- Cualquier concepto variable derivado de la actividad efectiva.

B) No se podrá sancionar a ninguna persona trabajadora con pérdida de días de vacaciones.



C) Incapacidad Temporal en Vacaciones:

En el caso de que la persona trabajadora cause baja por Incapacidad Temporal durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

La situación de IT causada antes del inicio del disfrute de las vacaciones y que se prolongue cuando estaba acordado su disfrute, dará derecho en su caso a un nuevo señalamiento de las fechas de disfrute en un nuevo periodo.

En las situaciones anteriores, se pactarán nuevamente las vacaciones, que podrán establecerse inmediatamente después al alta médica.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural que corresponden, ésta tendrá derecho a disfrutarlas a continuación del período de Incapacidad Temporal.

En todo caso, la persona trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones una vez finalice su incapacidad siempre que no transcurran más de 18 meses a partir del final del año en el que comenzó la baja.

D) Las vacaciones serán rotativas, cuando las peticiones del personal en la Unidad o Servicio correspondiente no sean posibles por motivos organizativos y funcionales.

E) Las vacaciones se programarán dentro del primer cuatrimestre de cada año.

**Capítulo VI
Permisos y Licencias.**

Artículo 34. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra



USO

U.S.O.

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 del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

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. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

g) 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.

h) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares 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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

i) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.



[Handwritten signature]

uso
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

U.S.O
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Artículo 35 Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora podrá volver a su puesto de trabajo una vez termine el periodo de suspensión que normativamente se establezca, y todo ello según lo recogido en el artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento sobre esta materia.

Artículo 36 Permiso parental

1. 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.

2. 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 periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'USO', 'Dico', 'u-50', and 'Alfonso'.

Artículo 37 Reducción de la jornada por motivos familiares

1. Reducción de jornada por guarda legal. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años a una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el art. 37.6 y 37.7 del E.T. y normativa vigente en el momento.

2. Reducción de jornada para el cuidado del/la lactante. Art. 37.4 ET «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 una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en días hábiles.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, 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 ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses»

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de



USO

Juan

V.5.0

trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

Artículo 38 Adaptación de la jornada.

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.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.



Lo dispuesto en los párrafos anteriores 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 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Capítulo VII Condiciones Sociales

Artículo 39 Incapacidad temporal

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, la empresa complementará las cantidades de las prestaciones que correspondan a la seguridad social desde el primer día de la baja hasta la media de las retribuciones salariales habituales mensuales que la persona trabajadora viniera percibiendo en los seis meses anteriores descontando los periodos vacacionales y de incapacidades. Cobrándose las pagas extraordinarias completas.

Artículo 40 Jubilación

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente, procederá la extinción del contrato a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa vigente, y reúna los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinarias de jubilación en la modalidad contributiva.

Se podrá convenir entre la empresa y el personal la jubilación parcial de este último simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo celebrado con un desempleado o desempleada o con quien tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, siempre que se cumpla los requisitos establecidos en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes.

Capítulo VIII Formación y Desarrollo profesional

Artículo 41 Promoción y formación profesional en el trabajo

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa,



[Handwritten signature]

USO
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

USO
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional y el puesto o funciones sean compatibles con esta forma de realización del trabajo.

B) También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

C) Las personas trabajadoras que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

Capítulo IX Prevención de riesgos y salud laborales

Artículo 42 Vigilancia de la salud

Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio, tendrán derecho a una revisión médica anual, en la que se tendrá en cuenta el puesto de trabajo que se desarrolla y los riesgos inherentes al mismo.

Igualmente se estará a lo dispuesto legalmente respecto de la periodicidad de los reconocimientos para los puestos de trabajo que lleven inherentes riesgos específicos.

Artículo 43 Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto sobre Radio-protección y el Reglamento de protección a la salud contra los riesgos derivados de la exposición a las radiaciones ionizantes; y así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la U.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la Legislación Española.

Artículo 44 Salud laboral

La empresa garantizará la seguridad y salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo y en caso necesario entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento presente y futuro así como a los Acuerdos Interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Artículo 45 Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación preventiva

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un



correlativo deber de la empresa en materia de protección del personal frente a los riesgos laborales. Todo ello conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 46 Derecho a la formación de las personas trabajadoras en PRL

Se garantizará que cada persona trabajadora reciba una formación teórica, práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, y se producirá tanto al inicio de la actividad laboral en la empresa como cuando se produzcan cambios en la metodología de trabajo o por introducción de nuevas tecnologías, maquinaria o instrumentos. Y todo según recogido en la normativa de aplicación.

Capítulo X Materias de Igualdad y no discriminación

Artículo 47 Igualdad y no discriminación

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Artículo 48 Acoso Moral y Sexual

Las empresas se comprometen a promover condiciones de trabajo que garanticen empresas y centros de trabajo, espacios seguros y libres de violencia por acoso sexuales y por razón de sexo, así como la dignidad de las personas trabajadoras, evitando conductas contra la libertad sexual y la integridad en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y a lo acordado en el V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva, del 10 de Mayo del 2023.

Artículo 49 Diversidad. LGTBIQ+

Las partes firmantes del presente convenio colectivo compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Para conseguir este objetivo, las empresas crearán espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecerán la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI+ en los centros de trabajo a través de medidas



específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

64.1. Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas lgtbi+ en el presente convenio colectivo.

a) Cláusula de igualdad de trato y no discriminación

- Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.
- 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, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

b) Cláusula sobre acceso al empleo

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán el trato igualitario a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.
- Así mismo, se basarán en criterios objetivos y no discriminatorios hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en sus procedimientos de selección, provisión y promoción en el empleo y no realizarán ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en los mismos.

c) Cláusula sobre clasificación y promoción profesional

- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por



orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

a) Cláusula sobre formación, sensibilización y lenguaje

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

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

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

- Las empresas sensibilizarán y formarán en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar con acciones dirigidas al conjunto de sus plantillas.
- Las empresas realizarán formación dirigida a la totalidad de su plantilla sobre definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.
- El acceso a los planes de formación debe ser un acceso libre de discriminación por motivos de orientación sexual, expresión de género, idoneidad de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Las empresas y la plantilla se dirigirán a las personas trabajadoras con el nombre y género con los que se identifican las mismas en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.

b) Cláusula sobre permisos y beneficios sociales

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

- 1) Se garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.



- 2) Se garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.
- 3) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea la orientación sexual y la identidad de género de sus componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en este convenio para el caso de matrimonio.

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, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

La empresa, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, garantizará la protección contra comportamientos LGTBI+fóbicos a través de un protocolo específico frente al acoso y la violencia en el trabajo por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'CCOO' and 'Dpto']

Capítulo XI Acción Sindical y Representación Colectiva

Artículo 50 Acción sindical en la empresa

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto en materia de participación y acción sindical.

Podrán acumularse parte o la totalidad de las horas sindicales de los Delegados o Delegadas de personal o miembros del Comité de Empresa pertenecientes a un mismo sindicato siempre que concurren las siguientes reglas:

- 1.- La cesión deberá ser expresa y comunicada a la empresa por escrito.
- 2.- Deberá realizarse individualizadamente por cada persona cedente, pudiéndose asignar sus horas a favor de una o varias representantes de la misma lista electoral y/o a los/las Delegados/as Sindicales del mismo sindicato indicando con exactitud el número de horas cedidas. El escrito de comunicación deberá ir firmado tanto por las personas cedentes como por las cesionarias a modo de aceptación.
- 3.- La comunicación deberá efectuarse con un mínimo de un mes de antelación al inicio de la fecha de la acumulación, que podrá ser con carácter semestral o anual. En el caso de no determinar el plazo de periodo de acumulación, se entenderá comunicado por el plazo de un año o hasta la disolución del Comité de Empresa o de dimisión de alguna de las personas representantes afectadas.

[Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'USO' and 'CCOO']

[Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'U.S.O' and 'CCOO']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



4.- En casos excepcionales podrá acordarse con la empresa cambios tanto con respecto a la acumulación como a los plazos y periodos establecidos anteriormente.

Capítulo XII Régimen disciplinario

Artículo 51 Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador o trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores o trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 52 Graduación de las faltas

1.- Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de treinta días.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.



f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2.- Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de treinta días.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) 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.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'USO' and 'UST'.

Handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page.

Vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La no cumplimentación por parte de la persona trabajadora del Registro de Jornada más de dos veces en un mes, o se produzca un uso fraudulento en dicho registro.

ñ) La reincidencia en la comisión de dos faltas leves cometidas en el plazo de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

3.- Se considerarán como faltas muy graves

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres o más días en un período de treinta días.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual, laboral, moral o religioso, o por razón de género. Así como los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y n) del presente artículo.

n) La embriaguez habitual en el trabajo.

ñ) La no cumplimentación por parte de la persona trabajadora del Registro de Jornada más de cinco veces en tres meses, o se produzca un uso fraudulento en dicho registro dos veces o más en un año.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves cometidas en el plazo de un año, aunque fueran de distinta naturaleza.

Artículo 53 Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, despido disciplinario.

Disposición Adicional Primera

Se incorporan al texto del Convenio, los contenidos del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, así como el Pacto suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales con la Junta de Andalucía

En el supuesto de que se produjeran otros pactos de naturaleza análoga o similar a lo largo de la vigencia del presente Convenio quedarán también incorporados al texto del mismo.

Disposición Adicional Segunda

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.



ANEXO I. Tablas Salariales

		TABLA SALARIAL 2025	
		SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo 1	Grado - Médico/a - Enfermero/a	1.337,03	18.718,42
Grupo 2	Técnico/a Esp -Oficial Mnto - Oficial Admon	1.237,99	17.331,86
Grupo 3	Auxiliar Enfermería - Farmacia- Admon - Mnto	1.213,71	16.991,94
Grupo 4	Celador/a - Pinche - Lavandería - Limpieza - Peón	1.189,92	16.658,88

		TABLA SALARIAL 2026	
		SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo 1	Grado - Médico/a - Enfermero/a	1.377,14	19.279,97
Grupo 2	Técnico/a Esp -Oficial Mnto - Oficial Admon	1.275,13	17.851,82
Grupo 3	Auxiliar Enfermería - Farmacia- Admon - Mnto	1.250,12	17.501,70
Grupo 4	Celador/a - Pinche - Lavandería - Limpieza - Peón	1.225,62	17.158,65



		PROPUESTA SALARIAL 2027	
		SALARIO MES	SALARIO ANUAL
Grupo 1	Grado - Médico/a - Enfermero/a	1.418,46	19.858,37
Grupo 2	Técnico/a Esp -Oficial Mnto - Oficial Admon	1.313,38	18.387,37
Grupo 3	Auxiliar Enfermería - Farmacia- Admon - Mnto	1.287,62	18.026,75
Grupo 4	Celador/a - Pinche - Lavandería - Limpieza - Peón	1.262,39	17.673,41

ANEXO II. Grupos Profesionales

Grupo 1.- Médicos/as Especialistas, Médicos/as sin especialidad y Odontólogo/a, Enfermeros/a, Fisioterapeuta y otros con Titulación Académica de Grado Universitario.

Grupo 2.- Personal con titulación o en funciones de Técnicos/as Superiores Administrativos/as, Personal de Mantenimiento y Oficiales.

Grupo 3.- Personal con Titulación o en Funciones de Técnico/a Medio, Auxiliares Administrativos/as.

Grupo 4.- Personal de Servicios Generales o de Oficio, Personal con Titulación de ESO, Estudios Básicos.

[Handwritten signature]

USO
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

