Convenio Colectivo Est. Sanitarios de Hospitaliz., Asistencia, Consulta y Lab. de Análisis Clínicos de Catalunya

ÁREA	Catalunya	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	79000815011994	**ACTUALIZACIÓN**	2026/07/30
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGC 9719 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-est-sanitarios-de-hospitaliz-asistencia-consulta-y-lab-de-analisis-clinicos-de-catalunya/		

Resumen

Convenio Colectivo Est. Sanitarios De Hospitaliz., Asistencia, Consulta y Lab. De Análisis Clínicos. Última actualización a: 30-07-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en DOGC 9719 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9253 – 23.9.2024)

RESOLUCIÓN EMT/3326/2024, de 2 de agosto, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código núm. 79000815011994).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023- 2025 (código nº 79000815011994), suscrito fecha 7 de junio de 2024, y enmendado en fecha 23 de julio de 2024, por las organizaciones empresariales Asociación Catalana de Entidades de Salud (ACES) y La Unión, Asociación de Entidades Sanitarias y Sociales (La Unión) y por las organizaciones sindicales Federación de sanidad Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO-CONC) y Unión General de Trabajadores (UGT), y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 2 de agosto de 2024

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE CATALUÑA PARA LOS AÑOS 2023- 2025 (CÓDIGO DE CONVENIO NÚM. 79000815011994).

El presente Convenio colectivo ha sido negociado, por un lado, por las organizaciones empresariales Asociación Catalana de Entidades de Salud (ACES) y La Unión, Asociación de Entidades Sanitarias y Sociales (La Unión) y por otro, por los sindicatos Federación de sanidad Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO-CONC) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Capítulo 1 Disposiciones generales

Artículo 1 Ámbito funcional

Este Convenio colectivo se aplica a los centros que a continuación se detallan que estén comprendidos en el ámbito territorial a que se refiere el artículo 2:

Todos los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, siempre que el centro no pertenezca al sistema sanitario integral de utilización pública de Cataluña (SISCAT).

Centros sociosanitarios y centros de salud mental que no acrediten unos ingresos habituales y continuados

superiores al 50% de su facturación provenientes de la actividad concertada y/o contratada con el CatSalut.

Residencias de tercera edad en que su actividad sea fundamentalmente sanitaria.

Artículo 2 Ámbito territorial

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo y a las personas trabajadoras que presten sus servicios en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Cataluña, aunque la sede central radique fuera de dicho territorio.

Artículo 3 Ámbito personal

El ámbito de este Convenio comprende a todo el personal que presta servicios en las empresas afectadas.

Artículo 4 Vigencia

Este Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente del día en que sea firmado, excepto en aquellos artículos que se pacte una entrada en vigor diferente.

Artículo 5 Duración

La duración de este Convenio es de 3 años, con fecha de inicio el 1 de enero de 2023 y finalización el 31 de diciembre del año 2025.

Artículo 6 Prórroga, denuncia y revisión

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año siguiente a su vencimiento, o de sus prórrogas, si ninguna de las partes legitimadas procede a su denuncia, de conformidad con lo que se fija en el párrafo siguiente.

La denuncia del Convenio, que podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas, deberá realizarse por escrito, comunicándola a las representaciones y a la autoridad laboral. Ésta se podrá efectuar dentro de los 90 días anteriores a la finalización de la vigencia inicial del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas y a partir de la recepción de la comunicación de denuncia se procederá a constituir la Comisión negociadora del Convenio. La parte receptora de la comunicación tendrá que responder y ambas podrán establecer un calendario o plan de negociación.

Una vez denunciado, el presente convenio mantendrá su vigencia mientras que no se firme un nuevo convenio que lo sustituya. En caso de no haber llegado a un acuerdo de convenio después de un año desde la denuncia,

las partes se comprometen a un proceso de mediación ante la autoridad laboral y, en caso de desacuerdo, los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos ante el Tribunal Laboral de Cataluña (u organismo que lo sustituya en sus funciones) a que hace referencia el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Artículo 7 Prevalencia de normas

Las normas contenidas en este Convenio regulan las relaciones entre las empresas que comprende y sus personas trabajadoras, con carácter preferente, siempre que no contradigan la legalidad vigente.

Con carácter supletorio, en todo lo no previsto en el Convenio, se aplicarán las disposiciones del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales de carácter general.

Artículo 8 Absorción o compensación

Las retribuciones que este Convenio establece compensan y absorben todas las que existan en el momento de la entrada en vigor del mismo, independientemente de su naturaleza o de su origen.

Las mejoras retributivas o de condiciones laborales que se promulguen durante la vigencia de este Convenio por disposición legal de aplicación general, sólo tienen eficacia y son aplicables si, considerándolas en conjunto y en cómputo anual, superan las de este Convenio. En caso contrario, serán absorbidas por las del Convenio.

Artículo 9 Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, se considerarán globalmente.

Artículo 10 Condición más beneficiosa

10.1 Con carácter estrictamente personal se respetarán las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual.

10.2 Asimismo, se respetarán los acuerdos alcanzados entre las empresas y los representantes de las personas trabajadoras, siempre que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente Convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual. En el bien entendido de que estos acuerdos se respetarán en los estrictos términos y plazos en que se acordaron.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, y respetando en todo caso la autonomía de gestión de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio en relación a las condiciones de trabajo pactadas en

cada una de ellas, es voluntad manifiesta de las partes firmantes que la aplicación del Convenio no suponga un empeoramiento de las condiciones de trabajo pactadas colectivamente en el seno de las empresas y globalmente consideradas, sin perjuicio, en su caso, de los mecanismos de los artículos 41 y 82.3 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 este sentido, los acuerdos alcanzados entre las empresas y sus respectivas representaciones de las personas trabajadoras podrán ser objeto de extensión en el tiempo (prórroga) si ello se acuerda expresamente por las partes a nivel de cada centro.

Esta extensión, si se produce, deberá hacerse por escrito, y deberá expresar:

– Términos de la extensión, que podrán ser los mismos o diferentes.

– Duración de la extensión.

Artículo 11 Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria formada por un máximo de 16 miembros que quedan distribuidos de la siguiente manera, 6 por parte de ACES, 2 por parte de La Unión, 4 por parte de CCOO y 4 por parte de UGT.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las representaciones mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento. No obstante, la Comisión se reunirá una vez al mes, para revisar y dar respuesta a las consultas planteadas. En el caso de no existir ninguna consulta en un mes concreto, los miembros integrantes de la Comisión podrán decidir por mayoría, no reunirse.

La Comisión Paritaria se dotará de un/a presidente/a, el/la cual a su vez podrá dotarse de un/a secretario/a. La Presidencia o en su caso la Secretaría convocará siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones. La solicitud se efectuará a la Secretaría por escrito y con indicación del asunto o asuntos a tratar.

La Presidencia o en su caso la Secretaría, en el plazo de los 4 días siguientes a la recepción de la solicitud, señalará día y hora para la celebración de la reunión, que deberá comunicar por escrito a las partes.

El domicilio de la Comisión se señala en la calle Muntaner, 262, 2º 2ª, 08021 de Barcelona, sede de ACES (asociación Catalana de Entidades de salud) y como dirección de correo electrónico aces@aces.es.

Las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria serán:

6.1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

A) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

B) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los preceptos del presente Convenio.

C) A instancia de alguna de las partes, patronales o sindicatos, intervenir y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las mismas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos

de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

D) Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio. La Comisión, en estos supuestos, no podrá tardar más de quince días hábiles en reunirse y dar respuesta a la parte o partes solicitantes.

E) En los supuestos de ausencia de representación de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos ccoo y ugt, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 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.

F) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

6.2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las empresas y las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del mismo podrán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe. La resolución o informe no podrá tardar más de 15 días hábiles en notificarse desde la recepción de la misma.

En todo caso, transcurrido este plazo de 15 días hábiles sin que la Comisión Paritaria responda a los casos planteados, se entenderá por efectuado el trámite de consulta previa a la Comisión Paritaria.

6.3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberían presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

A) Exposición sucinta y concreta del asunto.

B) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

C) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

D) Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

6.4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

6.5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para responder a las consultas planteadas.

6.6. Las discrepancias que se producen en el seno de la Comisión Paritaria, los procedimientos para resolverlas son los establecidos en la Disposición adicional tercera del Convenio.

Artículo 12 Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria

Ambas partes convienen y recomiendan someter cualquier duda, discrepancias o conflictos que se presenten a raíz de la aplicación o de la interpretación del Convenio al dictamen de la Comisión, antes de plantear los diversos supuestos ante la jurisdicción competente. La Comisión emitirá dicho dictamen con audiencia, en todo caso, de las partes interesadas.

Capítulo 2 Condiciones económicas

Artículo 13 Salario de convenio

13.1 Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, se acuerda implementar un incremento del 4% sobre los conceptos retributivos del Convenio Colectivo, tal y como queda reflejado en las tablas salariales que se anexan.

13.2 A 1 de enero de 2024 se aplicará un incremento adicional del 0,5% sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo, tal y como queda reflejado en las tablas salariales que se anexan.

13.3 Con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024, para el año 2024, se acuerda un incremento adicional del 3,5% para todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del convenio colectivo.

Los importes del año 2024 antes descritos se actualizarán en la nómina del mes de junio de 2024 y esta actualización se incorporará a las tablas salariales.

13.4 Para el año 2024, las tablas retributivas resultantes del apartado anterior se incrementarán de la siguiente manera:

– Los pluses de sábado (anexo xi) y de domingo y festivo (anexo X) tendrán un incremento adicional del 12%, una vez hecho el incremento del 3.5%, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

– El concepto de carrera profesional (anexo xiii) tendrá un incremento adicional del 12%, una vez realizado el incremento del 3.5% con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

– El concepto de sistema de incentivación profesional (anexo xiv) tendrá un incremento adicional del 12%. Una vez realizado el incremento del 3.5% con efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

En relación a los puntos anteriores, las partes acuerdan el abono de los atrasos correspondientes en su caso, a pagas ordinarias y partes proporcionales de pagas extraordinarias desde el 1 de enero de 2024. Los atrasos se harán efectivos como muy tarde dentro de los próximos tres meses a la firma del Convenio.

13.5 Para el año 2025, se acuerda un incremento del 4% para todos los conceptos retributivos e importes que aparecen reflejados en las tablas y anexos del convenio colectivo.

13.6 Las tablas salariales, teniendo en cuenta las concreciones de abono mencionadas, de los años 2023, 2024 y 2025, se adjuntan como anexo a este Convenio.

13.7 Los importes señalados en las tablas se entienden referidos a la jornada completa del Convenio, percibiéndose a prorrata en otro caso.

Artículo 14 Plus de domingos

El importe del plus de domingo es el que consta en la tabla del anexo X, por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del domingo.

En el caso de coincidir un festivo especial en domingo, prevalecerá el plus de festivo especial sobre este plus de domingo. El plus de domingos se percibirá sólo en servicio activo, no se cobrará ni en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, ni en periodo de vacaciones o permisos.

Artículo 15 Plus de sábados

El importe del plus del sábado es el que consta en la tabla del anexo xi, por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del sábado.

En el caso de coincidir un festivo especial o intersemanal en sábado, prevalecerá el plus de festivo o plus de festivo especial sobre este plus de sábado. El plus de sábados se percibirá sólo en servicio activo, no se cobrará ni en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común, ni en periodo de vacaciones o permisos.

Artículo 16 Deducción por manutención y alojamiento

Se efectuará al personal afectado a este Convenio que disfrute del beneficio de manutención y alojamiento, en régimen total o parcial, las deducciones mensuales del salario, que se establecen en el anexo III.

Artículo 17 Plus de compensación de ayuda familiar

17.1 Las cantidades que figuran en el anexo IV se abonarán a todo el personal que tengan a su cargo cónyuge o hijos menores de 18 años que no trabajen, o padre, madre y/o afines que convivan en su domicilio, a su cargo. La prestación por cónyuge se aplicará también en los casos de parejas de hecho reconocidas como tales en la legislación catalana sobre parejas de hecho.

Este plus, en caso de que se genere derecho a percibirlo por parte de la persona trabajadora, se percibirá íntegramente, no proporcional a la jornada trabajada.

17.2 Discapacitados: Percibirán un plus según anexo V, la persona trabajadora que tenga a su cargo cónyuge o

hijos/hijas discapacitados, físicos, psíquicos o sensoriales, reconocidos por la Seguridad Social, que dé derecho a la prestación de protección a la familia.

Este plus, en caso de que se genere derecho a percibirlo por parte de la persona trabajadora, se percibirá íntegramente, no proporcional a la jornada trabajada.

La percepción de esta prestación por cada una de las personas discapacitadas es incompatible en todo caso con la prestación general de ayuda familiar establecida en este artículo, para estos familiares.

Artículo 18 Antigüedad

18.1 Este plus se retribuirá, en la cuantía que se indica en las tablas del anexo VI.

18.2 Este importe se retribuirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias.

18.3 Se considera el derecho a percibirla a partir del día de ingreso en la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que se haya pactado.

18.4 Estas cantidades se refieren a la jornada completa establecida en el Convenio y se percibirán prorrateadas en otro caso.

Artículo 19 Premio de fidelidad

Se establece un premio de fidelidad en los siguientes términos:

19.1 El personal que durante toda la vigencia de este Convenio o los sucesivos, cumpla veinticinco años de permanencia en la empresa, tendrán derecho, al consolidar la antigüedad, a un premio consistente en un mes de vacaciones, adicional al que tienen por derecho de disfrutar en ese año. La persona trabajadora podrá sustituir este premio por su compensación en metálico.

19.2 Las empresas que tengan más de una persona trabajadora que cumpla estos requisitos, podrán aplicar estos premios escalonadamente.

19.3 Toda persona trabajadora con una antigüedad en la empresa de más de diez años, en el caso de que sean objeto de despido declarado o reconocido como improcedente, o despido objetivo, que determine en ambos casos la extinción del contrato, tendrán derecho a este premio en la parte proporcional al tiempo transcurrido con referencia al módulo de veinticinco años, establecido con carácter general.

19.4 A petición de la persona trabajadora y previo acuerdo entre las partes se podrá optar por su compensación en metálico, sea total o parcial, en este último caso el resto se compensará con tiempo de descanso.

Igualmente se podrá acordar el disfrute del tiempo de descanso en uno o más periodos diferentes en el transcurso de dos años a partir de que se genera el derecho.

19.5 La persona trabajadora que se jubile parcialmente recibirá el importe del premio de fidelidad proporcional a su jornada histórica. Se entenderá por jornada histórica aquella que resulte de aplicar proporcionalmente los diferentes porcentajes de jornada que haya tenido la persona trabajadora en el periodo de devengo.

19.6 Para aquellas personas trabajadoras que alcancen la edad de jubilación y dispongan de 10 o más años de antigüedad en la empresa y finalmente se jubilen, se les reconocerá la parte proporcional del premio de fidelidad.

Artículo 20 Horas extraordinarias

20.1 Las horas extraordinarias, cuando sean retribuidas, lo serán con un 25% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

20.2 Se recuerda a las empresas y al personal que el límite legal establecido para la realización de horas extraordinarias es de 80 horas al año.

Artículo 21 Pagas extraordinarias de junio y diciembre

Las 2 gratificaciones extraordinarias respectivas, equivalentes al valor de una mensualidad del salario de Convenio más la antigüedad, se pagarán los meses de junio y diciembre a todo el personal afectado por este Convenio.

Las citadas gratificaciones se harán efectivas: la primera antes del 20 del mes de junio, y la segunda antes del 22 de diciembre.

Se pagará la parte proporcional del valor de estas gratificaciones de acuerdo con el tiempo trabajado, en prorrateo anual, por lo que la de diciembre se extiende de enero a diciembre y la de junio, de julio a junio. En caso de acuerdo entre empresa y trabajador/a se podrá distribuir el sueldo anual marcado por este Convenio en 12 mensualidades.

Artículo 22 Plus transporte

22.1 Las empresas deberán abonar a sus personas trabajadoras el plus transporte de acuerdo con las tablas especificadas en el anexo VII.

22.2 Corresponderá el plus de jornada continuada siempre que el personal de jornada partida disfrute de manutención en el centro.

Artículo 23 Plus distancia

Las empresas deben pagar al personal que reside fuera del municipio donde se ubica el centro de trabajo, el importe de los viajes que realiza con los medios habituales de transporte público.

Cuando no haya transporte público en horario laboral de la persona trabajadora entre el municipio de residencia del personal y el del centro de trabajo, se abonará el importe de 0,19€ por kilómetro, tomando como referencia

la distancia oficial entre municipios.

Si una persona trabajadora residente en el municipio donde se ubica el centro de trabajo cambia su residencia a otro municipio, no tiene derecho a este plus.

La percepción del plus de distancia es incompatible con la del plus de transporte.

Artículo 24 Plus de responsabilidad, supervisión o mando

24.1 Se define como un plus funcional o de puesto de trabajo de carácter no consolidable y destinado a remunerar las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo de confianza, que realicen tareas de especial responsabilidad, mando o supervisión.

24.2 Este plus se percibirá mientras se desarrolle la labor correspondiente de especial responsabilidad, mando, supervisión y se dejará de percibir cuando se dejen de ejercitar -por cualquier causa- las funciones mencionadas.

24.3 Este plus será como mínimo equivalente a un 10% de su salario base.

Artículo 25 Uniformes

Las empresas facilitarán con periodicidad anual, los uniformes que sean necesarios según las normas de cada centro. Los cometidos de lavar y planchar estos uniformes están a cargo de la empresa.

Asimismo, y con la misma periodicidad, habrá que facilitar los complementos que sean necesarios, como medias y calzado, a cada miembro del personal.

Sin perjuicio de establecer la periodicidad anual para su reposición se sustituirán en todo caso cuando sea necesario por deterioro de los mismos.

El personal está obligado a llevar el uniforme completo, en todo momento, dentro del recinto del centro de trabajo.

No se hará ninguna discriminación por razones de género o tallas.

Artículo 26 Dietas

Se retribuirán al personal que acredite que tiene derecho, de acuerdo con los anexos VIII.

El personal recibirá la dieta completa en caso de que pernocte fuera de su domicilio habitual.

Artículo 27 Kilometraje

Para aquellas personas trabajadoras que durante la prestación de servicios tuvieran que desplazarse,

empleando sus propios medios de transporte y por tanto haciendo un uso profesional de un vehículo particular, se les abonará una cantidad equivalente a 0,19€/kilómetro y aquellos gastos de parking y peaje que sean justificados, por los gastos del desplazamiento del centro habitual de trabajo hasta allí donde se tengan que prestar los servicios y la vuelta, en su caso.

Artículo 28 Plus nocturnidad

El plus de nocturnidad consistirá en un 25% del salario Convenio al que hace referencia el artículo 13 del presente Convenio en el anexo II.

Este plus se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. En el citado anexo II, se refleja el plus de nocturnidad en valores mensuales y jornada completa en horario nocturno.

Artículo 29 Festivos especiales

Por su especial significado, se consideran festivos especiales, Navidad y Año Nuevo. El personal que preste servicios desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre al 1 de enero, hasta la finalización del turno de tarde del día 1, percibirán un plus económico en las siguientes condiciones:

A) Si se disfruta de descanso compensatorio, el plus de festivo especial será del 100% de recargo sobre el valor del día.

B) Si no se disfruta de descanso compensatorio, el plus de festivo especial será del 100% del cual le corresponde cobrar según el artículo 33.4 de este Convenio.

Artículo 30 Recibo salarios

Es una obligación ineludible que se confeccionen los recibos de salario en los modelos oficiales o en los sustitutivos debidamente autorizados. Estos recibos indicarán todos los conceptos retributivos devengados por el personal, debidamente desglosados en conceptos individuales, especificando las retenciones aplicadas y las prestaciones de la Seguridad Social pagadas, así como las bases por las que se cotiza a la Seguridad Social. Se entregará el duplicado a la persona trabajadora.

Con el objetivo de favorecer la simplicidad, los aumentos retributivos otorgados por este Convenio, se integrarán en los conceptos correspondientes, sin que deban desglosarse.

En el recibo de salarios constará el grupo y nivel al que pertenece la persona trabajadora.

Capítulo 3 Condiciones laborales

Artículo 31 Jornada y horario

31.1 Para los años 2023 y 2024, la jornada laboral de este Convenio se establece en 1.734 horas para turnos de día y 1.714 horas para turnos de noche.

31.2 A partir del 1 de enero de 2025 la jornada laboral se establece en 1.726 horas para turnos de día y 1.704 horas para turnos de noche.

En cuanto a la aplicación de esta reducción de jornada se garantizará, para las personas trabajadoras que estén haciendo la jornada del convenio, la reducción del módulo de una jornada, debiéndose compensar el tiempo restante hasta alcanzar las horas anuales establecidas, en módulos no inferiores a una hora.

31.3 Se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas existentes en la actualidad en la materia.

31.4 Las personas trabajadoras con una edad de 55 o más años tienen derecho a una reducción equivalente a una jornada habitual de trabajo respecto a la jornada anual establecida. Las personas trabajadoras deberán preavisar al menos con cinco días de antelación, salvo casos de urgencia.

31.5 El calendario laboral en cada centro se establecerá con periodicidad anual, previa consulta al Comité de Empresa y/o Delegados del personal dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 32 Atención continuada para facultativos

Para dar cobertura al funcionamiento continuado y permanente de los establecimientos sanitarios y/o de atención a las urgencias y emergencias médicas, el personal podrá hacer una jornada complementaria que sumada a la jornada ordinaria no excederá de 48 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo cuatrimestral.

No computará en esta duración máxima, los períodos en que el personal esté en situación de localización, salvo que su presencia física en el centro sea requerida, y por la exacta duración de la misma.

Se implanta una retribución específica por hora trabajada en atención continuada de presencia en días laborables, domingos y/o festivos, según el anexo XII.

La jornada complementaria no tendrá en ningún caso consideración de jornada extraordinaria.

Artículo 33 Domingos y festivos

33.1 Se garantiza a todo el personal afectado por este Convenio disfrutar en forma alterna de 2 de cada 4 domingos.

33.2 Se aplicará el calendario de días festivos establecido por el Departamento de Empresa y Trabajo de la

Generalidad de Cataluña.

33.3 Las horas trabajadas en día festivo intersemanal que no tengan descanso compensatorio, se abonarán con un 75% de recargo sobre el valor de la hora ordinaria.

33.4 Las horas trabajadas en día festivo intersemanal que tengan descanso compensatorio se retribuirán según la tabla del anexo X.

Artículo 34 Vacaciones

34.1 El periodo de disfrute preferentemente por la persona trabajadora será de mayo a octubre, ambos incluidos. En este caso, se disfrutará de 30 días naturales. Cuando por necesidades del servicio no fuera posible disfrutarlas dentro de los meses indicados, las personas trabajadoras tendrán derecho a 34 días naturales, si realiza todas las vacaciones fuera del periodo preferente. En el supuesto de que sólo una parte de las vacaciones se realicen fuera del período preferente, los días suplementarios de vacaciones se calcularán a proporción.

34.2 En el momento de establecer los calendarios de vacaciones, de común acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se tendrán en cuenta las solicitudes hechas por el personal individualmente de fraccionamiento de las vacaciones en 2 períodos. Este fraccionamiento se establecerá de común acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. No obstante, a petición de la persona trabajadora y previo acuerdo entre ésta y la empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en más periodos.

34.3.A) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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, 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 este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

B) En el caso de que el periodo de vacaciones coincida 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 a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año que se hayan originado.

34.4 Las vacaciones empezarán siempre en día laborable para el personal.

34.5 El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, como mínimo, del comienzo del disfrute.

Artículo 35 Fiestas de Semana Santa y Navidad

Las personas trabajadoras tienen derecho a 1 día festivo adicional de descanso añadido al calendario oficial de festivos a disfrutar dentro de las 4 semanas anteriores o posteriores a la Semana Santa y otro día dentro de las 4 semanas anteriores o posteriores a la Navidad. Si el disfrute de estos días festivos dentro de los períodos mencionados no es posible, a petición de la persona trabajadora se compensará económicamente o con otro día de descanso tal y como las otras fiestas de entre semana.

Las personas trabajadoras con jornada parcial que presten servicios el mismo número de días trabajados por una persona trabajadora a jornada completa, tienen derecho a disfrutar de un día festivo en Semana Santa y otro por Navidad, del mismo modo que disfrutan las personas trabajadoras con jornada completa y con la retribución correspondiente a la jornada contratada.

Los días festivos de Semana Santa y Navidad tendrán, la consideración de jornada efectivamente trabajada.

Se computará el correspondiente a su jornada habitual, a tiempo completo para quien esté contratado a tiempo completo y a tiempo parcial para quien lo esté a tiempo parcial.

Artículo 36 Interrupción por descanso

36.1 Descanso entre jornadas. Entre jornada y jornada de trabajo habrá un descanso ininterrumpido de 12 horas como mínimo.

36.2 Descanso semanal. El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas, acumulable por períodos de hasta 14 días.

36.3 Descanso dentro de la jornada. El personal que hace un horario continuado de 12 horas tiene derecho a 45 minutos de descanso retribuido dentro de su jornada diaria, que será considerado como trabajo efectivo.

El personal que hace un horario continuado de más de 5 horas tiene derecho a un descanso retribuido de 20 minutos dentro de la jornada diaria, que será considerado como trabajo efectivo.

Artículo 37 Incapacidad temporal (IT), riesgo durante el embarazo y lactancia materna

37.1 Incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral.

En los supuestos de IT, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio por los siguientes períodos:

A) 30 días discontinuos por año natural,

i

B) Hasta 90 días continuos por año natural

Sólo en la situación de baja por enfermedad común, y desde el segundo proceso de baja, existirá una carencia de 7 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente sin los complementos propios de las otras situaciones reguladas. El total de días de carencia no computarán a los efectos de los días establecidos en el párrafo primero.

37.2 Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio hasta un total de 120 días por año natural, en uno o varios períodos de baja.

37.3 Situación de riesgo del embarazo y lactancia

En la situación de riesgo del embarazo y lactancia se estará a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 38 Permisos

38.1 Asuntos propios

A) El personal afectado por este Convenio tiene derecho a un permiso retribuido de 3 días por asuntos propios, por año natural, que serán de libre disposición, y respecto de los cuales el personal no tiene que aportar ningún justificante.

Se computará el correspondiente a su jornada habitual, a tiempo completo para quien esté contratado a tiempo completo y a tiempo parcial para quien lo esté a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras con jornada parcial que presten servicios el mismo número de días trabajados por una persona trabajadora a jornada completa, tienen derecho a disfrutar de los 3 días de asuntos propios, del mismo modo que disfrutan las personas trabajadoras con jornada completa y con la retribución correspondiente a la jornada contratada.

El personal solicitará estas licencias, al menos con 5 días de antelación a la fecha prevista, salvo en casos de urgencia.

B) El personal afectado por este Convenio tiene derecho a un permiso que no computará como jornada efectivamente trabajada, y por lo tanto habrá que recuperar, de 24 horas por asuntos propios, por año natural, que serán de libre disposición, y respecto a la cual el personal no tiene que aportar ningún justificante.

El personal debe solicitar estas licencias, al menos con 5 días de antelación a la fecha prevista, salvo en casos de urgencia y deberán ser aceptadas por la empresa excepto si la necesidad del servicio lo impide, lo que no podrá impedir el disfrute del permiso dentro del año natural.

El permiso deberá disfrutarse en módulos no inferiores a 4 horas, salvo pacto en contrario. La recuperación de estas horas por parte de la persona trabajadora deberá efectuarse a más tardar el primer trimestre del año siguiente.

Estas horas se entenderán proporcionales al tiempo de prestación de servicio.

C) El personal afectado por este Convenio, con independencia del turno de trabajo que tenga asignado, tendrá derecho a una jornada laboral anual, con justificación, de permiso retribuido por asuntos médicos (visitas y/o pruebas diagnósticas) de la persona trabajadora o alguno de sus hijos/as de hasta 16 años.

El personal de turno de noche podrá disfrutar de este permiso la noche anterior o posterior al hecho causante.

Las personas trabajadoras con jornada parcial que presten servicios el mismo número de días trabajados por una persona trabajadora a jornada completa, tienen derecho a disfrutar del día de asuntos médicos, del mismo modo que disfrutan las personas trabajadoras con jornada completa y con la retribución correspondiente a la jornada contratada.

38.2 Matrimonio

El permiso en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho será de 15 días naturales, acumulables al período de vacaciones.

Este permiso se iniciará a partir del primer día laborable efectivo para la persona trabajadora posterior a la fecha de matrimonio o constitución de unión estable de pareja, o en todo caso en las fechas que convengan ambas partes.

38.3 Nacimiento de hijos y/o hijas

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 que serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor diferente de la madre biológica durante 16 semanas, de las que serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se puede computar, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen este 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 necesite, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 caso de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de los períodos mencionados, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se puede disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, con el acuerdo previo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, a los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con finalidad de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) 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, la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas se disfrutarán 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 finalidad de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se pueden disfrutar en periodos semanales, de manera 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 a la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de los períodos mencionados, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas puede ejercerse en régimen de jornada completa a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que se determinen por reglamento.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferir su ejercicio al otro adoptante, guardador con finalidad de adopción o acogedor. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, a los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado el término de madre biológica, incluye también a las personas trans gestantes.

38.4 Permiso por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

A) El permiso es de 5 días, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera 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 diferentes de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquélla. En todo caso también se considerará enfermedad grave aquella que exija intervención quirúrgica con anestesia general o epidural.

Estos 5 días tendrán la consideración de laborables, atendiendo al criterio establecido, actualmente, por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y siempre que no haya un cambio legislativo, declaración judicial o de cualquier otra autoridad que alterara el actual criterio interpretativo del vigente artículo 37.3 letra b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o artículo que lo sustituya.

La persona trabajadora podrá realizar un solo fraccionamiento de este permiso, dentro de todos los días en que dure la hospitalización o el reposo domiciliario.

B) Si la persona trabajadora tiene que efectuar un desplazamiento a más de 90 kilómetros, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo/hija, padre o madre de uno o del otro cónyuge, nietos/limpias, abuelos/as, o hermanos/hermanas dispondrá de hasta 7 días naturales a disfrutar de manera continuada. El parentesco debe entenderse tanto por consanguinidad, como por afinidad hasta el segundo grado.

No obstante, la persona trabajadora podrá sustituir este permiso por lo que se regula en la letra a).

C) Se tiene derecho a 2 días de permiso en caso de prueba diagnóstica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Estos días se podrán disfrutar desde el día de la realización de la prueba diagnóstica y hasta la finalización del reposo domiciliario.

38.4 Bis permiso por urgencias

Cuando una persona trabajadora tenga que acompañar a un familiar de hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, y éste requiera una atención superior a 6 horas al servicio de urgencias, podrá disfrutar del permiso por el tiempo necesario, incluyendo el desplazamiento al domicilio, siempre que la causa de esta asistencia no dé derecho al permiso por hospitalización, no siendo compatibles estos dos permisos.

38.5 Permiso por defunción

En caso de defunción de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso es de 2 días.

Estos 2 días tendrán la consideración de laborables, atendiendo al criterio establecido, actualmente, por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y siempre que no haya un cambio legislativo, declaración judicial o de cualquier otra autoridad que alterara el actual criterio interpretativo del vigente artículo 37.3 letra b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o artículo que lo sustituya.

El permiso será de 5 días naturales si la persona trabajadora tiene que efectuar un desplazamiento a más de 90 kilómetros de su domicilio.

El permiso de defunción por cónyuge o pareja estable legalmente constituida según la Ley 25/2010, de 29 de

julio, del Libro 2º del Código Civil de Cataluña, hijo/hija será de 5 días laborables, también ampliable a 7 laborables si el personal tiene que efectuar un desplazamiento de más de 90 kilómetros de su domicilio.

El permiso regulado en este artículo se podrá disfrutar a partir del primer día laborable efectivo de la persona trabajadora posterior a la defunción del familiar.

38.6 Permiso por fuerza mayor

Este permiso se regula de conformidad con lo establecido en el artículo 37.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, o artículo que lo sustituya.

38.7 Permiso traslado de domicilio

Por traslado de domicilio habitual, el permiso será de 1 día.

El permiso regulado en este artículo se podrá disfrutar el primer día laborable efectivo de la persona trabajadora posterior al traslado de domicilio.

38.8 Permiso deber inexcusable de carácter público y personal

Hay que dar un permiso, por el tiempo indispensable, para dar cumplimiento a un deber inexcusable de carácter público y personal, incluyendo el ejercicio del sufragio activo.

38.9 Permiso exámenes

También se concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia para elegir el turno de trabajo si éste es el régimen instaurado en la empresa, en caso de que curse regularmente estudios para obtener un título académico o profesional, teniendo en cuenta que sólo se retribuirán aquellos permisos que corresponden a 10 días por año natural.

El personal disfrutará de este permiso el día natural entero en que tiene el examen, si presta servicios en el centro en jornada diurna. Si trabaja en el turno de noche, disfruta del permiso la noche antes del día del examen.

Los exámenes de pruebas de acceso a ciclos formativos o titulaciones académicas oficiales o para la realización de exámenes de oposición pública dan derecho a este permiso que en ningún caso será retribuido.

38.10 Permiso tiempo indispensable exámenes prenatales y técnicas preparación parto

Se tendrá derecho a disfrutar de permiso por tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, por la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y por la realización de los preceptivos informes psicológicos y social previos a la declaración de idoneidad, siempre, que, en todos los casos, que tengan que hacer dentro de su jornada laboral.

38.11 Los permisos a que se refiere este artículo, si se disfrutan, tienen a todos los efectos la consideración de jornada de trabajo efectivo, salvo lo establecido en el artículo 38.1.b) de este Convenio.

38.12 Cuando una persona trabajadora disfruta de un permiso retribuido y que computa como jornada efectivamente trabajada, el disfrute del día debe computar por el equivalente a la jornada efectiva de la persona trabajadora.

38.13 En todos los permisos regulados en este artículo y en que no se haya hecho referencia expresamente al

personal del turno de noche, éste podrá disfrutar de estos permisos la jornada anterior, siempre que sea posible la anticipación del mismo, o jornada posterior al hecho causante.

Artículo 39 Excedencia especial para cuidar de menores o familiares

El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 4 años para cuidar de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

El cuarto año de excedencia deberá ser disfrutado de forma ininterrumpida.

También tendrá derecho el personal a una excedencia de duración no superior a 2 años para atender a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad que no se pueda valer por sí mismo, siempre que no desarrolle ninguna actividad retribuida. Esta excedencia que podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el personal 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.

El personal contratado como interino para sustituir a una persona trabajadora durante el período de baja por maternidad tiene prorrogado automáticamente su contrato de interinidad durante todo el tiempo de la excedencia, sin que sea necesaria ninguna especificación ni aclaración al contrato suscrito al efecto.

Las excedencias reguladas en este artículo deberán solicitarse siempre por escrito, con 15 días de antelación como mínimo, respecto a la fecha en que comienza. La empresa comunicará la concesión, también por escrito, en el plazo de los 5 días siguientes.

Las excedencias reguladas en este artículo, no se retribuirán, pero si computan a efectos de antigüedad. Al final del segundo año de excedencia, tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía antes. Transcurrido este plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo.

Artículo 40 Excedencias voluntarias

40.1 Excedencia voluntaria

El personal con un año de servicio puede solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años, el tiempo que dura esta situación no se computa a ningún efecto.

Esta solicitud deberá presentarse por escrito con un mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista para el inicio. Para la petición de las prórrogas también se establece el preaviso de un mes.

En el supuesto de que se solicite un periodo de excedencia inferior al límite máximo, ésta podrá prorrogarse anualmente hasta el límite.

La excedencia siempre debe considerarse otorgada sin derecho a recibir retribución alguna de la empresa mientras ésta dure, y no puede utilizarse para prestar servicios en empresas o instituciones que apliquen este Convenio.

Si el personal no solicita el reingreso o prórroga un mes antes de que se le acabe la excedencia, se le da de baja definitiva en la empresa. Si solicita el reingreso, está condicionado a que haya una vacante en la empresa del mismo grupo profesional.

El personal con una excedencia voluntaria reconocida deberá cubrir un nuevo período de, como mínimo, 4 años de servicios efectivos en la empresa, antes de poder acogerse a otra excedencia de la misma naturaleza.

El personal que ejerza tareas sindicales de ámbito local o superior podrán solicitar a la empresa pasar a una situación de excedencia, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, con reserva del puesto de trabajo, reintegrándose a la empresa en el plazo de 30 días naturales a contar desde el cese de su cargo, con un preaviso de 15 días, como mínimo, respecto a la fecha de reincorporación.

El personal que preste servicios en régimen de voluntariado no retribuido para organizaciones no gubernamentales, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, que no computará a efectos de antigüedad, por un período mínimo de 3 meses y máximo de 3 años. El personal deberá solicitar su reincorporación antes de que finalice el período de excedencia otorgado. Ésta no se podrá volver a solicitar hasta pasados 2 años desde la finalización de la anterior excedencia otorgada por este motivo.

40.2 Excedencia no retribuida

Asimismo, el personal con una antigüedad en la empresa de como mínimo un año tendrán derecho a una excedencia no retribuida por un año natural que no computará a efectos de antigüedad, y tendrá una duración mínima de un mes y máxima de tres meses. La excedencia deberá solicitarse como mínimo con 15 días de antelación a la fecha de inicio y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas o instituciones que apliquen este Convenio. No se podrá solicitar de mayo a septiembre de cada año. Una vez solicitada la excedencia no podrá recibir una nueva hasta pasados 12 meses. A la finalización del período de esta excedencia el personal tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo, en las mismas condiciones.

40.3 Excedencia emergencias mundiales

Se podrá solicitar una excedencia de un mínimo de 15 días y un máximo de un mes, con reserva de puesto de

trabajo, para aquellas personas trabajadoras que formen parte de los equipos de emergencias mundiales reconocidos por organismos internacionales.

Por razones organizativas, y dado los cortos plazos de preaviso que se dan en este tipo de situaciones, las personas trabajadoras que quieran acogerse a esta excedencia, necesariamente, deberán comunicar a las empresas que forman parte de estos equipos especiales de emergencias mundiales en el momento de su adscripción a los equipos.

Si se diera el caso de que dos o más personas de un mismo departamento estuvieran adscritas a estos equipos de emergencias mundiales y solicitaran esta excedencia al mismo tiempo, las empresas, por razones organizativas, podrán denegar la solicitud de alguna de las personas trabajadoras.

40.4 Excedencia especial por transición de género

La persona trabajadora que comunique el inicio de un proceso de transición de género tendrá derecho a solicitar un periodo de excedencia no remunerado de duración no superior a dos años desde el inicio del proceso.

La excedencia deberá solicitarse por escrito a la empresa con una antelación de dos meses anteriores a la fecha de inicio y se podrá prorrogar una única vez hasta el máximo de 2 años. La excedencia deberá disfrutarse de manera ininterrumpida salvo acuerdo entre las partes. Asimismo, la empresa deberá comunicar su concesión, también por escrito, en el plazo de los quince días naturales siguientes a la solicitud, indicando la fecha en la que la persona trabajadora debe reincorporarse, así como la necesidad de solicitar el reingreso con un mes de antelación a la fecha prevista de finalización y las consecuencias de no hacer la solicitud en tiempo y forma. El mismo régimen funcionará en caso de prórroga.

La persona trabajadora deberá entregar una declaración responsable o consentimiento expreso con su voluntad de iniciar el proceso de transición de género.

Cuando la persona trabajadora se acogiera a otra excedencia de las contempladas en el Convenio, el inicio de la misma dará fin a la que se venga disfrutando.

El periodo en el que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La persona trabajadora puede solicitar el reingreso a la empresa antes de finalizar el periodo solicitado, pero la empresa no está obligada a valorar la posibilidad de reingreso hasta que finalice el periodo inicialmente solicitado, salvo acuerdo entre las partes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez finalice el plazo de duración máxima de esta excedencia.

Artículo 41 Pausas y reducciones de jornada

41.1 Para la lactancia de hijo/a

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

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

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 los dos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

41.2 Nacimiento de hijos/as prematuros/as

En el supuesto de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por otras causas tengan que continuar hospitalizados/as después del nacimiento, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, podrá reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.5 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.

41.3 Por cuidado de un menor de 12 años o discapacidad

Cualquier persona trabajadora que tenga cuidado directo de un menor de 12 años o de un discapacitado físico, psíquico o sensorial siempre que no ejerza ninguna otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada laboral como mínimo de un octavo y como máximo de la mitad, con la disminución correspondiente del salario.

41.4 Por cuidado de un familiar

El mismo derecho se reconoce a quien tenga cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no desarrolle ninguna actividad y que por razones de edad, accidente o enfermedad esté incapacitado y no se pueda valer por sí mismo.

41.4 Bis El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a

una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de al menos la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la hijo/a o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

41.5 La concreción horaria y la concreción del periodo de disfrutar el permiso de lactancia y de la reducción de jornada para cuidar de un/a menor o familiar de los previstos en este artículo corresponde al personal dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, cuál será la fecha de su reincorporación a la jornada ordinaria.

Artículo 42 Garantías en caso de arresto

Se reserva el puesto de trabajo al personal detenido o privado de libertad por el tiempo que sea, en el caso de sobreseimiento o sentencia en firme absolutoria. A tal efecto, se entiende que se puede reincorporar al puesto que ocupe idóneamente. Se deberá respetar en cada momento el salario que corresponde a su categoría profesional.

Artículo 43 Condiciones laborales del personal interno

El personal interno está sujeto a los mismos derechos y deberes que el resto del personal. La jornada laboral será la misma, retribuyéndose cualquier prolongación como horas extraordinarias. Fuera de las horas de trabajo no podrá permanecer en las dependencias del trabajo, salvo que esté autorizado.

Artículo 44 Asistencia médica

Las empresas afectadas por el presente Convenio, siempre que tengan un concierto con CatSalut, prestarán asistencia médica gratuita a su personal, incluyendo los beneficiarios de la tarjeta sanitaria, dentro de las especialidades que hayan concertado.

En caso de que no se pueda aportar la autorización de visita por parte del Servicio Catalán de la Salud, las empresas efectuarán el 50% de descuento de las consultas y exploraciones que se hagan al personal, así como al cónyuge, abuelos, padres, hijos o hermanos, siempre que convivan en el mismo domicilio que el personal y que estén a su cargo.

El ingreso en los centros sociosanitarios debe ser previamente aceptado por las comisiones correspondientes.

Artículo 45 Seguridad y salud laboral

El empresario tiene el deber de proteger la salud de las personas trabajadoras ante los riesgos laborales. Para ello garantizará la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En este sentido tomará todas las medidas que sean necesarias de acuerdo con lo siguiente:

45.1 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. (artículo 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales)

45.1.1 Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicho derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de las personas trabajadoras ante los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales incluyendo las modificaciones aportadas por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

45.1.2 En cumplimiento del deber protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de Plan de Prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las personas trabajadoras, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con la finalidad de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

45.1.3 El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

45.1.4 Las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personas trabajadoras o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra

cualquier otra persona.

45.1.5 El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no tendrán que recaer de ninguna manera sobre las personas trabajadoras

45.2 Principios de la acción preventiva

45.2.1 El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, conforme a los siguientes principios generales:

A) Evitar los riesgos

B) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar

C) Combatir los riesgos en el origen.

D) Adaptar el trabajo a la persona, en particular con respecto a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud

E) Tener en cuenta la evolución de la técnica

F) Sustituir lo peligroso por lo que comporte poco o ningún peligro

G) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

H) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

I) Dar las debidas instrucciones a las personas trabajadoras.

45.2.2 El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de las personas trabajadoras en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

45.2.3 El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de garantizar que sólo las personas trabajadoras que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

45.2.4 La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la persona trabajadora. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de estos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

45.2.5 Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto /de sus personas trabajadoras.

45.3 Plan de Prevención de Riesgos laborales. (artículo 16 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales)

45.3.1 La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, mediante la

implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

45.3.2 Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

45.4 Información, formación, consulta y participación de las personas trabajadoras

Un derecho genérico de todas las personas trabajadoras es tener una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento de este deber de protección el empresario garantizará a las personas trabajadoras el derecho a:

45.4.1 Información sobre:

A) Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

B) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

En las empresas que cuenten con representantes de las personas trabajadoras, la información se facilitará por el empresario a las personas trabajadoras mediante estos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada persona trabajadora de los riesgos específicos de su puesto de trabajo o función. Cada centro de trabajo facilitará a las personas trabajadoras un protocolo de actuación claro, concreto y detallado de actuación en caso de exposición accidental a productos biológicos y bio-peligrosos.

Este protocolo deberá ser de utilidad o función práctica en caso de accidente, independientemente de cuál sea el punto donde se produce, el turno o el puesto de trabajo.

45.4.2 Formación

A) La persona trabajadora recibirá una formación teórica/práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto al ser contratado (en cualquier modalidad o duración del mismo) como por cambio de las condiciones de trabajo o funciones que ocupe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

B) La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

C) Será impartida dentro de la jornada de trabajo o descontándolas de la jornada laboral.

45.4.3 Consulta y participación

El empresario deberá consultar a las personas trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

A) a planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de las personas

trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

B) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de las personas trabajadoras encargadas de estas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

C) La designación de las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia.

D) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

E) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

F) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

G) La elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEPSS).

En las empresas que tengan representantes de las personas trabajadoras, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con estos representantes. La elección de las MATEPSS por parte de la empresa se realizará previa consulta a los representantes de las personas trabajadoras, tal y como está contemplado en el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales de la seguridad social, en su artículo 61.

45.5 Obligaciones de la persona trabajadora

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, debido a sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Las personas trabajadoras, conforme a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

45.5.1 Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

45.5.2 Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas del mismo.

45.5.3 No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los puestos de trabajo en los que ésta tenga lugar.

45.5.4 Informar inmediatamente a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, comporte, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

45.5.5 Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con la finalidad de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

45.5.6 Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no comporten riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 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.

45.6 Vigilancia de la salud

45.6.1 El empresario garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de las personas trabajadoras, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a las personas trabajadoras y que sean proporcionales al riesgo.

Las personas trabajadoras y sus representantes previamente a la vigilancia de la salud, deben ser informados de los objetivos y del contenido de la misma. La vigilancia de la salud se dirigirá hacia los riesgos específicos y sus protocolos contemplarán las orientaciones de las autoridades sanitarias.

45.6.2 Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

45.6.3 Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas.

45.6.4 Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras no podrán ser utilizados con fines discriminatorios ni en perjuicio de la persona trabajadora.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora.

No obstante, lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de

introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente su función en materia preventiva.

45.6.5 En los supuestos que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de las personas trabajadoras a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

45.6.6 El tiempo dedicado a los reconocimientos médicos exigidos a las personas trabajadoras por las normas de seguridad y salud laboral se considerarán con carácter general como tiempo de trabajo efectivo, tanto si se realizan dentro como fuera de la jornada habitual.

45.7 Riesgo grave e inminente

45.7.1 Según el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

A) Informar cuanto antes a todas las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia de este riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

B) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar inmediatamente el puesto de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro, excepto excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

C) Disponer lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores/as o la de terceros en la empresa, esté en condiciones, teniendo en cuenta sus conocimientos y los medios técnicos puestos a su disposición, adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de este peligro.

45.7.2 De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el puesto de trabajo, en caso necesario, cuando considere que esta actividad comporta un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

45.7.3 Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la representación legal de éstos podrá acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de las personas trabajadoras afectados por este riesgo. Tal acuerdo será comunicado inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

45.7.4 Las personas trabajadoras o su representación no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, salvo que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

45.8 Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos

45.8.1 El empresario garantizará de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de las mismas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. Las personas trabajadoras no serán empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que, debido a sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, las personas trabajadoras u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

45.8.2 Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, a fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

45.9 Protección de la maternidad y la lactancia

45.9.1 La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

45.9.2 Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultara posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas de at y mp, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el caso de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o

categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su lugar de origen.

Si este 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 y riesgo durante la lactancia natural de los hijos menores de nueve meses, contemplada en el artículo 45.1.d) 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, 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.

Cuando la trabajadora embarazada no pudiera prestar servicios de conformidad con lo dispuesto en este artículo, las empresas garantizarán el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social perciban la totalidad del salario establecido en el presente Convenio hasta un total de ciento veinte días por año natural, en uno o varios periodos de suspensión de contrato.

45.9.3 Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

45.9.4 Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

45.10 Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal

45.10.1. Las personas trabajadoras con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del/del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que las restantes personas trabajadoras de la empresa a la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo, en cuanto a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

45.10.2 El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, las personas trabajadoras a que se refiere el apartado anterior reciban información sobre los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en cuanto a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Las mencionadas trabajadoras recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

45.10.3 Las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo tendrán derecho a una vigilancia

periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de la lprl y en sus normas de desarrollo.

45.10.4 El empresario deberá informar a las personas trabajadoras designados para ocuparse de las actividades de protección y prevención o, en su caso, al servicio de prevención previsto en el artículo 31 de la lprl de la incorporación de las personas trabajadoras a que se refiere el presente artículo, en la medida necesaria para que puedan desarrollar de forma adecuada sus funciones respecto de todas las personas trabajadoras de la empresa.

45.10.5 En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Corresponderá, además, a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones en materia de información previstas en los apartados 2 y 4 del presente artículo.

La empresa de trabajo temporal será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo. A tal fin, y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a las personas trabajadoras afectadas, antes de la adscripción de los mismos, sobre las características propias de los puestos de trabajo a ocupar y de las calificaciones requeridas.

La empresa usuaria deberá informar a la representación de las personas trabajadoras a la misma de la adscripción de las personas trabajadoras puestas a disposición por la empresa de trabajo temporal. Dichas trabajadoras podrán dirigirse a estos representantes en el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

45.11 Coordinación de actividades empresariales

45.11.1 Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores/as, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

45.11.2 El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivas personas trabajadoras.

45.11.3 Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por estos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

45.11.4 Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales serán también de aplicación, respecto de las operaciones

contratadas, en los supuestos que las personas trabajadoras de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que estas personas trabajadoras tengan que operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

45.11.5 Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los artículos 43.11.1 y 2 de este Convenio serán de aplicación respecto de las personas trabajadoras autónomas que desarrollen actividades en estos centros de trabajo.

45.11.6 Las obligaciones previstas en la coordinación de actividades empresariales están desarrolladas y reguladas reglamentariamente por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

45.12 Delegados de Prevención

45.12.1 Los Delegados de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

45.12.2 Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstas en las normas a que se refiere el artículo anterior, conforme a la siguiente escala:

Trabajadores/as	Delegados/as de Prevención
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y una a cuarenta y nueve personas trabajadoras habrá un delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

45.12.3 A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

A) Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como personas trabajadoras fijas de plantilla.

B) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como una persona trabajadora más.

45.13 Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

45.13.1 Son competencias de los Delegados de Prevención:

A) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

B) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

C) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, sobre las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

D) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no llegar al número mínimo de personas trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquél en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

45.13.2 En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:

A) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

B) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

C) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras una vez que aquél hubiera tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

D) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

E) Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

F) Conseguir del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

G) Proponer al órgano de representación de las personas trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

45.13.3 Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

45.13.4 La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del 43.13.2. De este artículo deberá ser motivada.

45.14 Garantía y sigilo profesional de los Delegados de Prevención. (37 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales)

45.14.1 Lo previsto en el artículo 68 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 materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 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.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo 45.13.2.

45.14.2 El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

45.14.3 A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 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 cuanto al sigilo profesional y debido respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

45.15 Servicios de prevención

Son el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con el fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a las personas trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

45.15.1 Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y referente a:

A) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa

B) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

C) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia

D) La información y formación de las personas trabajadoras

E) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia

F) La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo

45.15.2 El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo ser sus medios apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

A) Tamaño de la empresa

B) Tipo de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos las personas trabajadoras

C) Distribución de riesgos en la empresa

45.15.3 Se constituirán Servicios de Prevención Propios (SPP) en todas las empresas a partir de 250 personas trabajadoras según regula el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y sus características mínimas serán las siguientes:

A) Deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas.

B) El spp deberá contar con dos de las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada.

C) Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del spp deberán ser concertadas con uno o más servicios de prevención.

D) El concierto con sp ajenos se hará previa consulta al/la delegado/a de prevención. Los sp deberán identificar sus disponibilidades para la información, consulta, intervención o actuaciones que necesiten los delegados/as de prevención.

45.16 Comité de Seguridad y Salud

45.16.1 El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

45.16.2 Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, por un lado, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, por otro.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz, pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En las mismas condiciones podrán participar por las personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

45.16.3 El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Las empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud podrán acordar con sus personas trabajadoras la creación de un Comité Intercentros, con las funciones que el acuerdo le atribuya.

45.17 Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud

45.17.1 El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

A) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, dentro de él se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

45.17.2 En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

A) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

B) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

C) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, con el fin de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

D) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

45.17.3 Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de

Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de estos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

45.18 Medidas de emergencia

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, si procede, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de manera que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

45.19 Violencia hacia los profesionales

Sin perjuicio de las medidas preventivas que se adopten con el fin de evitar situaciones de violencia en el puesto de trabajo contra el personal, provocadas por pacientes/usuarios o bien por sus familiares o personas vinculadas (personas sin relación familiar que acompañan al paciente/usuario), cuando el personal sea víctima de un episodio de violencia durante el ejercicio de sus tareas o en acciones relacionadas con las mismas, sea en el puesto de trabajo u otra localización, el procedimiento a realizar por parte de la empresa será el siguiente:

1. Elaborar un protocolo de actuación frente a la violencia ocupacional externa y/o ante la existencia de riesgo que se pueda producir ésta. Este protocolo, una vez elaborado, será difundido a todo el personal y deberá contemplar los siguientes elementos:

A). Canales de comunicación escrita y/o sistema de registro del incidente violento

B). Protocolo de investigación de dicha denuncia, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras a través de sus delegados/as de Prevención (u otras personas designadas) y del Servicio de Prevención

C). Elaboración de conclusiones y acciones derivadas de las mencionadas conclusiones, si fuera el caso

2. El Comité de Seguridad y Salud o una comisión específica paritaria creada para tal fin, deberán discutir e identificar los riesgos o amenazas potenciales de los puestos de trabajo y de los pacientes/usuarios/familiares/personas vinculadas y evaluarlos.

Artículo 46 Comedores

46.1 Todas las empresas de más de 25 personas trabajadoras afectadas por este Convenio dispondrán de un local debidamente habilitado para comer en el centro de trabajo.

En este local se proporcionarán comidas o cenas al personal que necesite hacer estas comidas en el centro de trabajo por razón de su horario de servicio. Tiene derecho, además, si la entrada o la salida del horario laboral coincide en media hora, antes o después, con la comida o la cena, y siempre que el local permanezca abierto.

Las empresas no pueden modificar los horarios actuales de apertura y cierre de estos locales para comer sin un acuerdo previo con el Comité de Empresa o los Delegados de Personal.

46.2 El precio de las comidas se establecen en el anexo IX para comer o cenar y será regularizado en los mismos porcentajes que el resto de conceptos económicos.

46.3 Las empresas que no han establecido este servicio para ambas comidas o para uno de ellos fijarán el horario de acuerdo con el Comité de Empresa.

El personal debe solicitar este servicio con suficiente tiempo, de acuerdo con la normativa interna establecida.

46.4 En los turnos en que no haya comedor abierto se asegurará también de que los/las trabajadores/as puedan obtener la comida, especialmente en el turno de noche.

Capítulo 4 Ingresos, ceses y ascensos

Artículo 47 Ingresos

Se establece un período de prueba para el personal que ingresa para prestar servicios en las empresas afectadas a este Convenio, que corresponde a:

A) 6 meses para los grupos 1 y 6

B) 4 meses para los grupos 2 y 7

C) 2 meses para los grupos 3 y 8

D) 1 mes para los grupos 4, 5, 9 y 10

Artículo 48 Modalidades contractuales

48.1 Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 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 con las siguientes particularidades:

A) Podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley orgánica 3/2022 de 31 de marzo de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

B) El personal contratado recibirá el 70% de la retribución durante el primer año de su contrato.

48.2 Contrato formativo en alternancia

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 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 con las siguientes particularidades:

A) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que poseen otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

B) El personal contratado recibirá el 60% de la retribución durante el primer año de su contrato y el 75% en el segundo.

48.3 Contratos por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancias de la producción se regirá por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores según el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con las siguientes particularidades:

A) En aquellos casos en los que las circunstancias de la producción se deban a incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad y las oscilaciones, que, incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a las que hace referencia el párrafo anterior se entenderán aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

La duración máxima de este contrato será de 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esta duración máxima.

B) En caso de que el contrato se hubiera concertado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada:

La duración máxima de este contrato será de 90 días al año natural independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de estos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En el contrato, que se hará siempre por escrito, se hará constar con precisión y claridad la causa de la contratación. La contratación será comunicada a los representantes del personal. Una vez finalizado el contrato

si no se convierte en indefinido, el personal tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la parte proporcional que resulte de abonar 12 días de sueldo por año trabajado. La contratación de carácter eventual no podrá exceder del 20% de la plantilla de personas trabajadoras fijas, en las empresas de más de 10 personas trabajadoras.

48.4 Contratos a tiempo parcial

Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras a tiempo completo, y se les respetarán los límites en materia de descansos y jornada establecidos en la Ley y en el presente Convenio colectivo. Naturalmente, si una persona trabajadora ha sido contratada para prestar servicios los fines de semana, no podrá disfrutar de los dos domingos festivos al mes previstos en el artículo 33 del Convenio.

A todos los efectos, se entiende por vacante aquel puesto de trabajo que ha sido definido por la empresa como puesto de carácter estable y que no esté efectivamente cubierto.

Las empresas velarán por acceso efectivo de las personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad profesional, en iguales condiciones que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En caso de que la jornada diaria sea inferior a la de las personas trabajadoras a tiempo completo y se realice de forma partida, será posible efectuar como máximo 2 interrupciones de la jornada. Si se pacta la 2ª interrupción, será por causas organizativas razonables y se comunicará por escrito al Comité de Empresa.

Dado que es frecuente que las personas trabajadoras a tiempo parcial quieran ampliar su jornada a tiempo completo, aunque sea temporalmente, se establece lo siguiente:

En el supuesto de que, por mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora con contrato a tiempo parcial acceda temporalmente a una relación a tiempo completo o a tiempo parcial superior al pactado, ya sea por una sustitución de una persona trabajadora a que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo o por cualquier otra causa que hubiera podido dar lugar a una nueva contratación de duración determinada, su contrato a tiempo parcial de origen quedará en suspenso hasta que finalice la causa de temporalidad que le ha permitido pasar a tiempo completo o aumentar su jornada y, en este momento, se reanudará el anterior contrato a tiempo parcial de origen.

Esta nueva jornada temporal en ningún caso tendrá la consideración de horas complementarias.

Con la finalidad de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial indefinido, se establece que todas aquellas personas trabajadoras que quieran pasar de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo o viceversa, o que quieran ampliar su jornada, formularán solicitud a la empresa dentro del último trimestre de cada año.

La empresa, durante el año natural siguiente, cuando exista una vacante a tiempo completo que comporte la necesidad de una nueva contratación, la ofrecerá a aquella persona trabajadora que, dentro de los solicitantes, sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil y las aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, y lleve como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

En aquellos centros que, por la cobertura de contratos indefinidos, tengan establecido un procedimiento que

cumpla los principios de publicidad, concurrencia, mérito y capacidad, las personas trabajadoras a tiempo parcial temporal que quieran acceder deberán concurrir a la correspondiente convocatoria y de acuerdo con sus bases.

Los cambios de jornada se comunicarán a la oficina de trabajo de la Generalidad de Cataluña y a la Tesorería de la Seguridad Social.

En cuanto a las horas complementarias, se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

El número de horas complementarias que se pueden pactar en un contrato a tiempo parcial no puede exceder del 50% del número de horas ordinarias, sin que la suma de horas ordinarias, horas complementarias y extraordinarias pueda exceder del límite de la jornada máxima establecida en el presente Convenio colectivo.

La Dirección del centro podrá distribuir las horas complementarias, respetando las siguientes condiciones:

Dentro de cada año natural y 1er trimestre del año siguiente, el total de horas complementarias pactadas podrán ser distribuidas por la dirección, en función de las necesidades del centro.

En ningún caso se podrán transferir más allá del 1r trimestre del año siguiente las horas complementarias no realizadas dentro del correspondiente año natural.

La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas contratadas con un preaviso de 7 días, salvo los casos de perentoria e imprevisible necesidad.

Trimestralmente, las empresas facilitarán información al Comité de Empresa sobre la contratación a tiempo parcial, y de la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial.

48.5 Contrato fijo de servicios discontinuos

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los trabajadores según RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, con las siguientes particularidades:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan esta naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Asimismo, el contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsible, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Estos contactos podrán ser celebrados tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Artículo 49 Preaviso de cese

El personal que cese voluntariamente tendrá que comunicarlo por escrito a Dirección, por duplicado y quedándose uno el personal; en este sentido se establecen los siguientes plazos de preaviso:

A) Personal de los grupos 1, 2, 6 y 7: 30 días naturales

B) Personal de los grupos 3 y 8: 20 días naturales

C) Personal de los grupos 4, 5, 9 y 10: 15 días naturales

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación laboral de la remuneración que corresponde a los días que se ha retrasado el preaviso.

Artículo 50 Ascensos

Para cubrir las vacantes que existen en los diferentes grupos profesionales que no impliquen tareas de dirección, mando o supervisión, tendrá preferencia, con las mismas condiciones, el personal de la empresa debidamente capacitado de acuerdo con las necesidades de la vacante a cubrir, y con el criterio de antigüedad en esta capacitación. Eso, independientemente de la categoría de procedencia.

La convocatoria de ascensos se comunicará al Comité de Empresa o Representantes de las personas trabajadoras y se hará la publicidad adecuada a todo el personal.

Artículo 51 Cambio de turno

En caso de igualdad se establece preferencia de antigüedad en el grupo para el cambio de turno. En todo caso, hay que respetar las preferencias establecidas en preceptos de derecho necesario (por ejemplo, por estudios).

Las plazas vacantes se comunicarán al Comité de Empresa o representantes de las personas trabajadoras y se hará la publicidad adecuada a todo el personal.

Capítulo 5 Organización

Artículo 52 Clasificación profesional. Criterios generales

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

Esta estructura recogida en las tablas anexas al convenio, establece una clasificación por grupos funcionales y niveles con una denominación de las profesiones y definición de su contenido funcional que esté de acuerdo con la titulación académica, de donde se derivan los niveles salariales diferenciadores.

Se excluyen de este ámbito de clasificación:

(A) El personal de alta Dirección

Que se regirá de acuerdo con todo lo establecido en sus propios contratos y también en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta Dirección.

(B) Personal directivo y mandos

Dado que estos puestos de trabajo integran funciones clave de la organización y que requieren para su desarrollo un grado amplio de autonomía profesional y se valoran sobre la base de objetivos estratégicos y consecución de resultados.

Estos puestos comportan un grado de mando y/o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan.

En razón del cargo confiado el personal directivo y de mando/supervisión se clasifica en:

– Mando superior

– Mando intermedio

Artículo 53 Áreas funcionales

Se establecen las siguientes áreas funcionales en relación al contenido general de la prestación de servicios, con independencia de las titulaciones necesarias.

Se definen dos áreas funcionales: El área asistencial y el área de administración y servicios generales.

Área asistencial:

Comprende el conjunto de actividades directamente relacionadas con la salud y la asistencia a los enfermos incluidas aquellas que tengan un carácter auxiliar o complementario, y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquellas de carácter auxiliar.

Área de administración y servicios generales:

A) El área de Administración comprende el conjunto de actividades propias de la administración en todos los ámbitos y niveles, y configurada con la rama de gestión de centros y servicios, siendo éstos a título de ejemplo, la gestión de personal, tareas de documentación, biblioteca y secretaria, control y contabilidad de suministros, relación con proveedores, administración de bienes , procesos informáticos y comunicación, y en general con las que configuren el aparato de gestión del servicio o centro respectivo, comunicación interna y externa de los servicios y centros, custodia, reparto y distribución de bienes y correspondencia. Asimismo, se incluyen en esta área el conjunto de actividades o tareas relacionadas directamente con la información y recepción de personas y bienes, desde las que implican máxima autonomía y responsabilidad, propias de la Dirección y organización de la actividad, y que requieren estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, hasta las de carácter auxiliar.

B) El área de Servicios Generales comprende todas las actividades no encuadradas en las de Administración y que abarcan todos aquellos servicios que demanda el normal funcionamiento de los centros, tanto si se

corresponden como si no, a un oficio determinado y englobando desde las más complejas organizativa y técnicamente para las que se exige estar en posesión de titulación y conocimientos específicos, máxima responsabilidad y alto grado de autonomía, como pueden ser las propias de organización de la actividad, inspección y control técnico del mismo, elaboración de proyectos e investigación de procesos, hasta las de carácter auxiliar.

Artículo 54 Grupos profesionales y niveles

54.1 Grupos de área asistencial

Grupo 1

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título universitario encuadrado dentro de los niveles 3 y 4 del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) y con capacidad legal para ejercer su profesión, son contratadas por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones correspondientes.

Contenido funcional: estos puestos de trabajo tienen funciones de tipo asistencial, docente y/o investigadora, pero no necesitan descripción dado que quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para su desarrollo. No obstante, con la colaboración de otro personal cualificado, estos/as profesionales ejercen funciones dirección, supervisión y evaluación de las diferentes fases del proceso de atención, incluyendo la prestación personal directa de los servicios.

Grupo 2

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título universitario encuadrado dentro del nivel 2 del MECES (Marco Español Cualificaciones para la Educación Superior) y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión son contratadas por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas en el puesto de trabajo y funciones correspondientes.

Contenido funcional: el contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo englobados en este grupo profesional no se describen ya que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para el desarrollo de cada una de ellas. Sin perjuicio de ello, corresponde a los profesionales sanitarios diplomados la prestación de los cuidados y servicios que les son propios orientadas al mantenimiento, rehabilitación y recuperación de la salud, así como la prevención de enfermedades e incapacidades, actividades que desarrollan en colaboración con otros profesionales sanitarios en las diferentes fases del proceso asistencial.

Grupo 3

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título de formación profesional de grado superior dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente están capacitados para desarrollar con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para el que

van a ser contratadas, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde presten servicios.

Contenido funcional: Las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción ya que las tareas a realizar quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Grupo 4

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título de formación profesional de grado medio dentro de la familia profesional de sanidad o con formación equivalente, o bien con capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesaria para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para las que fueron contratados, y tienen la responsabilidad de la organización y gestión, a su nivel, del área de trabajo asignada en la unidad donde prestan servicios.

Contenido funcional: las funciones de estos puestos de trabajo no necesitan descripción ya que las tareas a realizar quedan señaladas por la titulación/formación requerida en cada caso.

Grupo 5

El personal englobado en este grupo colabora con las tareas asignadas a los profesionales sanitarios, a los que ayudan y de los que dependen, en todas las funciones derivadas de la asistencia directa y/o indirecta a los pacientes, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior, medio o técnicos de formación profesional.

Las profesiones recogidas en los diferentes grupos de este artículo son las que figuran en el anexo 1 del Convenio.

54.2 Grupo de área de administración y servicios generales

Grupo 6

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título universitario encuadrado dentro de los niveles 3 y 4 del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) y con capacidad legal para ejercer su profesión, son contratadas por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades encargadas al puesto de trabajo y funciones correspondientes.

Contenido funcional: estos puestos de trabajo no necesitan descripción dado que quedan automáticamente señalados por razón de la titulación necesaria para su desarrollo.

Grupo 7

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título universitario encuadrado dentro del nivel 2 del MECES o formación equivalente son contratadas por la institución/entidad para ejercerla, y desarrollan con responsabilidad e iniciativa y con un alto nivel de capacitación y experiencia las actividades correspondientes.

Contenido funcional: el contenido funcional de los respectivos puestos de trabajo englobados en este grupo profesional no se describe ya que las tareas a realizar quedan automáticamente señaladas por razón de la titulación necesaria para el desarrollo de cada una de ellas.

Grupo 8

Son aquellas personas trabajadoras que, en posesión del título de formación profesional o formación equivalente, o bien con una capacitación y competencia probada en relación con el puesto de trabajo, poseen los conocimientos y la experiencia necesarios para desarrollar, bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para las que fueron contratadas.

Contenido funcional: el contenido funcional de estos puestos de trabajo es meramente enunciativo, y puede ser limitado o ampliado con tareas similares a las encargadas a cada uno, cuando así lo requieran las circunstancias y las necesidades del servicio.

El personal englobado en este grupo debe efectuar y/o colaborar en la realización de tareas de gestión, técnicas, de administración, finanzas, documentación y archivo, informáticas, de recursos humanos, recepción, atención al cliente, secretariado, etc., y actúa bajo control y supervisión directa del superior del que depende.

Este grupo se articula bajo diferentes subclasificaciones y ámbitos de actividad, así como en función del grado de responsabilidades, iniciativa y nivel de capacitación, competencia y experiencia acreditada en cada caso.

Grupo 9

Son aquellas personas trabajadoras que, con una amplia y probada capacitación en relación con el puesto de trabajo, desarrollan con responsabilidad e iniciativa, pero bajo supervisión, las actividades encargadas al puesto de trabajo para el que han sido contratadas.

Las personas trabajadoras incluidas en este grupo colaboran con las tareas asignadas a los profesionales sanitarios, a los que ayudan y de los que dependen, en todas las funciones derivadas de la asistencia directa y/o indirecta a los pacientes, excepto aquellas que, por disposición legal, quedan reservadas a los titulados de grado superior, medio o técnicos de formación profesional.

Grupo 10

Son las personas trabajadoras del ámbito de servicios generales que, con titulación académica de Enseñanza Secundaria Obligatoria, graduado escolar o equivalente, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, ejecutan operaciones necesarias de apoyo a la actividad de la organización, de acuerdo con instrucciones específicas y precisas del personal del que dependen o bajo métodos de trabajo objetivos y estandarizados, encargados al puesto de trabajo y funciones para los que fueron contratados.

Las profesiones recogidas en los diferentes grupos de este artículo son las que figuran en el anexo 1 del Convenio.

54.3 Los niveles

Todos los grupos profesionales tendrán como mínimo 2 niveles, básico y superior, en los que el personal por petición individual y escrita podrá progresar en función del tiempo de permanencia en el nivel de origen y horas de formación en función del grupo profesional.

En cuanto a los criterios para pasar del nivel básico al superior serán el de tener cuatro años de antigüedad en el grupo dentro de la empresa y tener acreditadas las siguientes horas de formación específica del puesto de trabajo:

Grupos: 1, 2, 6 y 7: 60 horas

Grupos: 3, 4, 8 y 9: 40 horas

Grupos: 5 y 10: 30 horas

54.4 Carrera profesional (CP)

La Ley de Ordenación de las Profesiones sanitarias establece en su Título III el Reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios grupos 1 y 2. En concreto el artículo 38.2 indica que los centros sanitarios privados en los que existan profesionales sanitarios que presten servicios por cuenta ajena podrán establecer procedimientos para el reconocimiento del desarrollo profesional y la carrera de estos profesionales.

El contenido de la Ley de Ordenación de las profesiones sanitarias, se centra en regular las condiciones de ejercicio y los respectivos ámbitos profesionales, así como las medidas que garanticen la formación básica, práctica y clínica de los profesionales.

En virtud de todo ello, la Ley tiene por finalidad dotar al sistema sanitario de un marco legal que contemple los diferentes instrumentos y recursos que hagan posible la mayor integración de los profesionales en el servicio sanitario, en el preventivo y en el asistencial, tanto en su vertiente pública como en la privada, facilitando la corresponsabilidad en la consecución de los fines comunes y en la mejora de la calidad de atención sanitaria prestada a la población, garantizando, asimismo, que todos los profesionales sanitarios cumplen con los niveles de competencia necesarios para tratar de seguir salvaguardando el derecho a la protección de la salud.

1.- Se establece para los grupos 1 y 2 un modelo de Carrera Profesional con las siguientes características:

Voluntariedad: los profesionales participarán de manera voluntaria en el sistema, tanto en lo que se refiere al acceso como en los cambios de nivel, sin que pueda tener carácter obligatorio.

Universalidad: todos los/as trabajadores/as que reúnan los requisitos establecidos podrán tener acceso a ellos.

Reconocimiento económico: Cada profesional tendrá la asignación económica que se determine.

Consolidable: Todos los niveles actuales (2 y 3) tendrán carácter no revisable. No obstante, en el momento que se creará un nuevo nivel, se decidirá sobre los criterios para su consolidación en las futuras negociaciones.

Estructura en niveles: con el fin de reconocer la mejora progresiva de los profesionales se establecerá un nuevo nivel 3 que se estructurará en una tabla anexa al Convenio y su adhesión estará estipulada por los criterios manifestados en este documento.

Evaluable: la participación en el sistema será evaluable mediante un sistema objetivo de evaluación.

2.- Cada Centro de trabajo creará una Comisión con carácter paritario de evaluación y seguimiento entre la Dirección del Centro y el Comité de Empresa y/o sus Delegados/as para hacer el seguimiento de las convocatorias y solicitudes y evaluar a los candidatos/as con criterios específicos, de forma objetiva, y siempre adaptado al grupo profesional al que el candidato/a pertenezca, como también establecerá la determinación de las fechas de las siguientes convocatorias y en caso de existir carrera profesional propia del centro, se determinará su aplicación. En caso de discrepancia, la última decisión la tomará la Dirección de la Empresa, la cual entregará informe por escrito al solicitante.

3.- La Comisión creada a este efecto se reunirá como mínimo semestralmente para la valoración y evaluación de la documentación recogida durante el periodo comprendido entre la última convocatoria y la convocatoria en

curso.

4.- La documentación presentada por el personal se hará por duplicado quedando en posesión de una copia sellada la persona trabajadora implicado/a. El pago correspondiente al cambio de nivel siempre se hará con efectos económicos desde la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando se cumplan los requisitos, sea cual sea la fecha en que se apruebe la misma.

5.- Tal como especifica la Ley de ordenación de las profesiones sanitarias en su artículo 37 punto 3, podrán acceder de forma voluntaria a la carrera profesional los profesionales establecidos en los artículos 6 y 7 de la citada Ley, por tanto, al ser un concepto que se accede voluntariamente no podrá ser compensable ni absorbible. Cada nivel otorgado será compensado económicamente según tabla anexa.

Requisitos generales de acceso

Para acceder al sistema de Carrera Profesional será necesario cumplir los siguientes requisitos:

– Pertenecer a los grupos profesionales 1 y 2 según la clasificación establecida en el Convenio colectivo.

– Para el reconocimiento de la Carrera Profesional se tendrá en cuenta la fecha de ingreso en la empresa, siempre y cuando la relación que los una sea de carácter indefinido y en el mismo grupo para el que se solicita el reconocimiento de nivel. El tiempo a computar deberá corresponder al grupo profesional para el que se solicita el reconocimiento de nivel. Cuando la persona trabajadora tenga la condición de indefinido se tendrá en cuenta como requisito para solicitar el cambio de nivel todo el tiempo de vinculación a la empresa.

– Tiempo necesario para el logro de los niveles será:

Nivel 3: 6 años de permanencia en el nivel 2.

Gestión y evaluación del sistema de carrera profesional: Las áreas de evaluación para los diferentes niveles del sistema se incluyen en 2 bloques. Estos se devengarán conjuntamente considerando la equivalencia 1 hora = 1 punto; con 100 puntos se accederá al cambio de nivel del 2 al 3. Los puntos para el cambio de nivel se alcanzarán sumando ambos bloques siguientes:

1.- Méritos por formación y/o docencia y/o investigación específica de la propia profesión. Se valorará según las horas realizadas por los profesionales en estos ámbitos o los créditos de formación, que se contabilizarán siempre según su equivalencia a horas. No obstante, para poder pasar de nivel, se considerará la formación realizada en los 6 años anteriores a la fecha de la presentación de la documentación para acceder al cambio de nivel, así como toda aquella formación realizada y no presentada en la consecución del nivel 2 previo.

Nivel 3: 100 puntos

La Comisión con carácter paritario de cada centro decidirá la ponderación de los indicadores de formación y/o docencia y/o investigación.

2.- Dominio profesional de la actividad asistencial y compromiso con la organización donde se trabaja.

Nivel 3: 100 puntos

La Comisión con carácter paritario de cada centro decidirá la ponderación de los diferentes indicadores de la actividad asistencial y compromiso.

– Cada nivel tendrá una dotación económica mensual (x14) según el grupo profesional de acuerdo con las tablas

especificadas en el anexo XIII.

3.- Si no se pudiera constituir la Comisión de Evaluación se accederá a la carrera profesional con 120 horas de formación específica de la propia profesión.

54.5 Sistema de Incentivación Profesional (SIP)

Se establece para todos los grupos profesionales, excepto los grupos 1 y 2, un modelo de Sistema de Incentivación Profesional que tendrá un nuevo nivel tres, en el que el personal por petición individual y escrita podrá progresar en función del tiempo de permanencia en el nivel 2 y en función de las horas de formación según el grupo profesional.

Criterio para el cambio de nivel 2 al 3

1.- Permanencia en el nivel 2 de 6 años.

2.- Formación: se considerará la formación realizada en los 6 años anteriores a la fecha de la presentación de la documentación para acceder al cambio de nivel, así como toda aquella formación realizada y no presentada en la consecución del nivel 2 previo. Estas horas de formación serán específicas de la propia profesión. Para alcanzar el nivel 3 serán las siguientes:

Grupos 6 y 7: 70 horas

Grupos 3, 4, 8 y 9: 50 horas

Grupos 5 y 10: 40 horas

Cada nivel tendrá una dotación económica mensual (x14) según el grupo profesional de acuerdo con las tablas especificadas en el anexo XIV.

El concepto de Sistema de Incentivación Profesional (SIP) no podrá ser compensable ni absorbible.

De forma ordinaria el sistema de cambio de nivel se solicitará a la empresa cuando se alcance la formación y los años de permanencia en la empresa establecidos por cada nivel. La documentación presentada por el personal se hará por duplicado quedando en posesión de una copia sellada la persona trabajadora implicado/a. El pago correspondiente al cambio de nivel siempre se hará con efectos económicos desde la fecha de presentación de la solicitud, siempre y cuando se cumplan los requisitos, sea cual sea la fecha en que se apruebe la misma.

En caso de haber discrepancias a la hora de acceder al cambio de nivel 3 por parte del trabajador se podrá trasladar a la Comisión Evaluadora para revisar el expediente.

Para los artículos 54.4 y 54.5 se establece lo siguiente:

– En ningún caso se podrá pasar del nivel 1 al 3 directamente.

– Durante las bajas por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, acogimiento y adopción, el tiempo transcurrido será tenido en cuenta como tiempo de trabajo efectivo para poder solicitar el nivel de Carrera Profesional o Sistema Incentivación Profesional.

– Durante los períodos de representación legal de las personas trabajadoras y/o de liberación sindical, aunque las horas usadas para realizar esta tarea sobrepasen el máximo crédito horario establecido en el Convenio de aplicación, se continuará percibiendo el complemento de carrera profesional o Sistema de Incentivación Profesional en el nivel que se tuviera reconocido en el momento de su paso a la condición de RLT y/o de

liberado sindical, o en los niveles que se vayan alcanzando. Si el RLT y/o liberado sindical presentara convocatoria para pasar de nivel, se tendrán en cuenta los años de permanencia en el anterior nivel según lo dispuesto en los artículos 54.4 y 54.5 y en el artículo 69 del presente Convenio.

54.6 Portabilidad

Las partes acuerdan la portabilidad de la carrera profesional o SIP alcanzada por la persona trabajadora en su grupo profesional, entre las empresas que apliquen este Convenio colectivo, siempre que la actividad de las mismas sea similar. La persona trabajadora deberá aportar certificación del nivel adquirido emitido por aquella entidad donde lo tenía reconocido.

54.7 Transferencia por promoción interna

Las partes acuerdan que en el supuesto de que se produzca una promoción profesional, la persona trabajadora continuará recibiendo los importes consolidados del grupo profesional inferior en materia de Carrera profesional/SIP, hasta que alcance estos importes del nuevo grupo profesional superior.

Capítulo 6 Representación colectiva

Artículo 55 Comités de Empresa y Delegados/as de Personal

La representación colectiva del personal se llevará a cabo mediante los Delegados de Personal o, en su caso, los comités de empresa, que, en todo caso, se constituirán de conformidad con la legislación vigente.

Sus derechos, obligaciones y garantías deben regirse de conformidad con el Título 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 si bien le son reconocidas, entre otras, las funciones y los derechos siguientes:

Los/las representantes de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informado y consultado por la empresa sobre todas aquellas cuestiones que puedan afectar al personal, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información, la transmisión de datos por el empresario/a a los representantes legales de las personas trabajadoras, con el fin de que éste tenga conocimiento sobre una cuestión determinada y pueda analizarla. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y apertura de diálogo entre empresario/a y representantes legales de las personas trabajadoras sobre cuestiones determinadas, incluyendo, en su caso, un previo informe por su parte.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras actuarán con el cumplimiento de sus derechos y obligaciones por ambas partes, teniendo presentes tanto los intereses de la empresa como del personal.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informado trimestralmente sobre:

A) La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

B) Sobre la propia situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

C) Sobre las previsiones del empresario/a de la celebración de nuevos contratos, con la indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que se utilizarán, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por personal contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

D) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

E) También tendrán derecho a recibir la información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad y de oportunidad entre hombres y mujeres, entre las que consten los datos sobre la proporción entre 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 y de haberse establecido un plan de igualdad sobre la aplicación del mismo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras, con la periodicidad que corresponda, tendrán derecho a:

F) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa, prevista de forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

G) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la finalización de la relación laboral.

H) Ser informados por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistema de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo el acceso y mantenimiento del empleo, incluido la elaboración de perfiles.

I) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la copia básica de los contratos y las notificaciones de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de 10 días siguientes al hecho.

J) Los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a ser informados y consultados sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo, así como ser informado trimestralmente sobre la evolución probable de la misma, incluyendo la consulta cuando se prevengan cambios a su respecto.

K) Asimismo, tienen derecho a ser informados y consultados sobre todas las decisiones de la empresa que puedan provocar cambios relevantes en referencia a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tienen derecho a ser informados y consultados sobre la adopción de eventual medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Los representantes legales de las personas trabajadoras tienen derecho a emitir informes, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario/a de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

K.1.- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de la misma.

K.2. – Las reducciones de jornada.

K.3.- El traslado total o parcial de las instalaciones

K.4.- Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen del empleo.

K.5.- Los planes de formación profesional en la empresa.

K.6.- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

La información deberá ser facilitada por parte del empresario/a a los representantes legales de las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una forma y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes legales de las personas trabajadoras proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, en un momento y contenidos apropiados, en el nivel de Dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal forma que permita a los representantes de las personas trabajadoras, en base a la información recibida, reunirse con el empresario/a, obtener una respuesta justificada al eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones a fin de que en su caso, poder llegar a acuerdo sobre las cuestiones indicadas y todo ello sin perjuicio de las facultades que le son reconocidas al empresario/a al respecto en relación de cada una de las cuestiones. En todo caso la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario/a a la hora de adoptar o ejecutar las decisiones.

K.7.- Los informes que deban emitir los representantes legales de las personas trabajadoras deberán elaborarse en el plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitadas y emitidas las informaciones correspondientes.

K.8.- Derecho a acumular en uno o más miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal o Delegados Sindicales, lo que reste de las horas sindicales no utilizadas por los demás representantes del personal de su crédito disponible, sin que por dicha acumulación pueda exceder ninguno de ellos de un máximo de 120 horas.

K.9.- Las horas empleadas por los Comités de empresa o los delegados de personal, para reuniones convocadas por la dirección de la empresa serán en todo caso retribuidas, sin que se computen dentro del crédito de las horas sindicales.

K.10.- Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora del presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que les sean necesarios para llevar a cabo el ejercicio adecuado de su labor negociadora.

K.11.- El empresario/a no puede denegar una salida sindical solicitada por el cargo sindical con el tiempo mínimo de 24 horas, en caso de que el delegado haya agotado el crédito mensual de horas sindicales, las que lo rebasen no tienen derecho a retribución.

K.12.- Se reconoce a los delegados de personal y a los miembros del Comité de Empresa el derecho a expresar

con total libertad sus opiniones en cuanto a la representación sindical, así como la libertad en el ejercicio del cargo, de conformidad con la legislación vigente.

K.13.- Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa que no estén afiliados a ninguna central sindical podrán utilizar su crédito de horas sindicales para conseguir información, asesoramiento y, si así lo deciden, para acudir a las reuniones abiertas convocadas por los sindicatos, en caso de que se decidan cuestiones de interés suyo.

K.14.- Cuando una persona trabajadora reúna la condición de miembro de Comité de Empresa y Delegado Sindical podrá acumular las horas.

K.15.- Los Delegados Sindicales disfrutarán de los mismos derechos y garantías que los delegados de personal, en los plazos establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 56 Secciones sindicales

El personal afiliado a un sindicato, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, pueden:

A) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

B) Realizar reuniones, después de haberlo notificado previamente al empresario/a, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

C) Recibir información que le envíe su sindicato.

Sin perjuicio de lo que este Convenio colectivo establece, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tienen representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establecen en las administraciones públicas o que tienen delegados de personal tienen los siguientes derechos:

1) A disponer de un tablón de anuncios que debe localizarse en el centro de trabajo y en un lugar que garantice el acceso adecuado del personal, con el fin de facilitar la difusión de los avisos que pueden interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general.

2) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3) A la utilización, en las empresas o centros de trabajo de más de 200 trabajadores/as, de un local adecuado donde puedan llevar a cabo sus actividades.

En las empresas o, en su caso, los centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores/as, cualquiera que sea el tipo de contrato que los vincule, las secciones sindicales que pueden constituir el personal afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas serán representadas, con carácter general, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados, en la empresa o en el centro de trabajo.

Sea por acuerdo, sea mediante la negociación colectiva, se puede ampliar el número de delegados establecidos al nivel a que se refiere este párrafo, que, de conformidad con la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, le corresponden a cada uno.

A falta de acuerdos específicos al respecto, hay que determinar el número de Delegados Sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que han obtenido el 10% de los votos en la elección del Comité de Empresa o en el órgano de representación de las administraciones públicas de acuerdo con la siguiente escala:

De 200 a 750 trabajadores/as: 1

De 751 a 2.000 trabajadores/as: 2

De 2.001 a 5.000 trabajadores/as: 3

De 5.001 en adelante trabajadores/as: 4

Las secciones sindicales de los sindicatos que no han obtenido el 10% de los votos serán representadas por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como, independientemente de los derechos establecidos en este Convenio colectivo, los siguientes derechos:

1. Tener acceso a la misma información y documentación de que dispone el Comité de Empresa por medio de la empresa. Los Delegados Sindicales están obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que proceda legalmente.

2. Asistir, con voz, pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas.

3. Ser oídos por la empresa antes de no adoptar ninguna medida de carácter colectivo que afecte al personal en general y a los afiliados a su sindicato en particular, especialmente en los casos de despido o sanción.

Artículo 57 Cuota sindical

Por requerimiento de los Delegados Sindicales, o directamente por los sindicatos o centrales sindicales, la empresa descontará del recibo de salarios mensuales del personal que lo solicite expresamente el importe de la cuota sindical fijada por el sindicato. Las cuotas así recaudadas se entregarán en el plazo de los 15 días siguientes al descuento al representante del sindicato o central mediante talón nominativo, y con la especificación de los descuentos o cuotas que corresponden a cada persona trabajadora La empresa recibirá el recibo correspondiente. Para hacer el descuento de la cuota sindical es imprescindible que cada persona trabajadora lo autorice y lo solicite mediante un escrito dirigido a la Dirección de la empresa y con la especificación de la central sindical a quien se debe entregar, la cuantía mensual de la cuota y el orden que se entregue el importe al Delegado Sindical en la empresa, o directamente al sindicato o la central sindical.

La solicitud y la mecánica del descuento tendrá efectividad por períodos de un año natural completo, aunque se efectúe mensualmente, salvo que el interesado, deje el lugar, que también deberá comunicar por escrito.

Capítulo 7 Contrato de relevo

Artículo 58 Contrato de relevo

Se podrá utilizar el contrato de relevo para sustituir a una persona trabajadora que concierte con su empresa la jubilación parcial y en consecuencia una reducción de jornada de trabajo entre los límites legalmente establecidos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, con excepción de la edad, que deberá ser inferior como máximo en cinco años a la exigida.

La duración del contrato de relevo será indefinida o en todo caso igual al mismo tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para llegar a la edad de jubilación a que se refiere el párrafo anterior, la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el personal sustituido.

El puesto de trabajo del personal relevista podrá ser el mismo del personal sustituido u otro similar, entendiendo por tal, salvo en el caso de personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Capítulo 8 Ambulancias

Artículo 59 Carné profesional para los conductores de ambulancia

Las empresas que tienen en sus plantillas conductores de ambulancias deben iniciar los trámites necesarios para la obtención del carné profesional ante las autoridades competentes.

Artículo 60 Descanso en los casos de jornadas especiales

Los conductores de ambulancias, así como, en su caso, cualquier otra persona trabajadora que tenga que hacer un viaje de más de 24 horas de duración, tienen derecho, al acabarlo y de regreso al centro de trabajo, a un tiempo de reposo mínimo de 8 horas antes de empezar una nueva jornada laboral o el nuevo servicio que les sean asignados. En el supuesto de que este reposo coincida, total o parcialmente, con su jornada habitual de reposo, se retribuirán las horas de coincidencia.

Capítulo 9 Régimen disciplinario

Artículo 61 Responsabilidad

Todo el personal, sin excepción alguna, será responsable ante la Dirección de la empresa, no sólo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que establece este Convenio y la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso tenga.

Artículo 62 Faltas

Se considera falta todo acto u omisión del personal que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario a lo que preceptúan las disposiciones legales vigentes.

Artículo 63 Tipos de faltas

Toda falta cometida por el personal se clasificará en:

1. Leve
2. Menos grave
3. Grave
4. Muy grave

Artículo 64 Definición de faltas

64.1 Se considerarán faltas leves las siguientes:

A) Las de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superiores a 10 minutos e inferiores a 20 minutos, que no originen un perjuicio irreparable.

B) La mera desatención o inconsideración con aquellas personas que el personal se relacione durante el servicio.

C) Falta de pulcritud personal.

D) No cursar en tiempo oportuno la baja por enfermedad correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

E) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio en un plazo máximo de 5 días después de haberlo hecho.

F) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias.

64.2 Faltas menos graves:

A) La reiteración o reincidencia de la comisión de faltas leves.

B) El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada, siempre que no originase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

C) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

D) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y plus familiar dentro de los cinco días siguientes a su producción.

E) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si esta desobediencia, no fuera manifestada de palabra, podrá ser considerada falta grave.

F) La imprudencia en el trabajo respecto de lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidentes serios o daños al personal o elementos de trabajo.

64.3 Faltas graves:

A) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas menos graves.

B) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

C) Pronunciar blasfemias en acto de servicio, así como tener discusiones injustificadas o violentas durante el servicio.

D) La simulación de enfermedad o accidente.

E) Falsear datos aportados en las declaraciones hechas para cualquiera de los efectos legales, para los que se le soliciten.

F) La embriaguez siempre que no sea habitual, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.

G) Las faltas de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

64.4 Faltas muy graves:

A) Tendrán esta consideración todas las previstas en el artículo 54 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.

B) La falta de respeto y de consideración debidas a la intimidad de los compañeros de trabajo, jefes o superiores, y las ofensas verbales o físicas de orden sexual ejercidas contra cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, se sancionarán con el máximo rigor en el caso de que fueran ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica.

Artículo 65 Graduación de faltas

La relación y graduación de las faltas, que anteriormente se han relacionado, no es limitada, sino meramente enunciativa, y deben ser completadas, en su caso en los Reglamentos de Régimen interno de las empresas.

Artículo 66 Abuso de autoridad

También se considerará falta muy grave el abuso de autoridad por parte de los jefes.

Artículo 67 Acoso sexual

Se considerará falta grave o muy grave el acoso sexual, entendiendo como tal cualquier conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el género que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre que esta conducta sea indeseable, irracional y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma; y cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al trabajo, sobre la continuación del trabajo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Artículo 68 Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse al personal que hubiera incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

2. Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

3. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 10 hasta 20 días

4. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, traslado de departamento o servicio por un período de 3 meses hasta 1 año. Inhabilitación para subir de categoría durante 3 años como máximo, despido.

Capítulo 10 Formación continuada

Artículo 69 Formación continuada

Las partes firmantes acuerdan trabajar conjuntamente por y para el reconocimiento y aplicación en el sector del sistema de cualificaciones profesionales, fomentar e impulsar la formación continua en el sector de la sanidad privada en Cataluña, para incidir en la promoción profesional y en la igualdad de oportunidades.

Se tomará como referencia el Acuerdo Interprofesional de Cataluña (AIC) vigente en cada momento, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Cataluña.

A estos efectos, las partes firmantes de este Convenio colectivo, acuerdan que las funciones que hasta este momento recaerían en la Comisión Paritaria Sectorial de Formación, las llevará a cabo la Comisión Sectorial de Formación Profesional del Sector Sanidad de Cataluña (CPSFSC), constituida al amparo de lo dispuesto en el capítulo correspondiente del referenciado AIC vigente.

Cuando en las reuniones de la CPSFSC se traten temas derivados del desarrollo de este Convenio colectivo, la representación de las distintas organizaciones se ajustará a la composición de la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio.

En este sentido, las partes firmantes consideran necesario:

Adaptar el sistema de clasificación profesional al nuevo Sistema de Calificaciones.

Elaborar un plan estratégico de necesidades formativas que incida en la mejora de la competitividad de las empresas del sector y posibilite el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras.

Proponer acciones formativas a las empresas.

Impulsar la formación de carácter transversal, ej.: idiomas, tecnologías de la información y la comunicación (TIC), habilidades comunicativas, prevención de riesgos laborales, reciclaje, promoción profesional, etc.

Definir los centros de Formación Continua reconocidos en el sector, bajo el punto de vista de la calidad de la impartición de las acciones formativas.

Planificar las necesidades formativas del sector.

Asimismo, en todas las empresas de más de 200 personas trabajadoras, se creará una comisión asesora de formación en la que participarán un mínimo de dos miembros del Comité de Empresa, de carácter paritario. Esta Comisión tendrá como funciones principales las de hacer propuestas en esta materia a la dirección, evaluar la formación y, entre otras:

Conocer la situación de la formación en prácticas de las/los alumnos/as de formación profesional reglada y ocupacional.

Evaluar de forma continuada las acciones formativas ejecutadas con el fin de retener objetivos y promover nuevas actividades formativas.

Impulsar y proponer medidas para el fomento de la formación en el centro de trabajo, entre otras, la comisión de formación de empresa negociará la posibilidad de establecer un crédito horario efectivo para el personal, siempre y cuando la actividad formativa sea de obligada realización por parte de la empresa, o esté reconocida/subvencionada por alguno de los diferentes Acuerdos estatales y/o autonómicos entre organizaciones empresariales, sindicales y/o las correspondientes administraciones y esté relacionada con el puesto de trabajo o la posible promoción o desarrollo laboral y/o profesional, en la empresa.

Elaborar criterios de selección de las /los participantes en las acciones formativas.

Vigilar por el correcto desarrollo y cumplimiento de los cursos y del uso correcto del posible crédito horario del personal.

Las que se acuerden por la propia Comisión.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 23.3 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 de las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresario. En caso de modificación del artículo 23.3 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 se aplicará la nueva redacción del mismo.

La formación obligatoria por Ley no puede representar ningún coste para la persona trabajadora.

La formación realizada en materia sindical, durante el periodo de liberación sindical se considerará como formación relacionada con su puesto de trabajo. Para el resto de los representantes legales de los trabajadores, la formación en materia sindical se contabilizará en un máximo de 30 horas como formación relacionada con su puesto de trabajo.

Capítulo 11 Igualdad

Artículo 70 Derechos laborales de las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Estas trabajadoras tienen derecho:

1) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos una cuarta parte y un máximo de tres cuartas partes, de la duración de aquélla. La concreción horaria de la reducción corresponderá a la trabajadora y en caso de desacuerdo con la empresa las discrepancias serán resueltas por el procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

2) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la trabajadora afectada.

3) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el caso de que el personal tenga que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora las vacantes existentes.

4) La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses la trabajadora en el término máximo de quince días deberá optar entre la vuelta al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo con renuncia a su derecho de reserva.

5) A la suspensión de su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un período de una duración no superior a seis meses, salvo que el Juez prorrogue la suspensión, hasta un máximo de dieciocho meses, con reserva de su puesto de trabajo.

6) A declarar extinguido su contrato de trabajo cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia.

Las bajas laborales motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales debe acreditarse mediante la correspondiente orden judicial de protección. Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el Juez dicte dicha orden de protección.

Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales.

Artículo 71 Planes de igualdad

1. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

2. Las fases de un Plan de Igualdad deben ser: diagnosis de la situación, programación implantación, seguimiento y evaluación.

3. En caso de las empresas de 50 o más personas trabajadoras las medidas indicadas deberán materializarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras. Las empresas con plantillas de menos de 50 personas trabajadoras deberán adecuarse a la legislación vigente en cada momento.

Este será debidamente registrado en el organismo oficial competente y se entregará una copia a la representación de las personas trabajadoras.

4. Al objeto de elaborar los Planes de igualdad indicados, las empresas afectadas por esta obligación deberán seguir los procedimientos y criterios siguientes:

Las empresas elaborarán un diagnóstico de la situación en todos sus centros de trabajo respecto a la situación de los hombres y las mujeres valorando, entre otros, la situación en la empresa respecto a los siguientes aspectos:

A.1) Objetivos transversales

– Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para que se

pretende establecer medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

– Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador.

– Eliminar todos aquellos obstáculos, discriminaciones directas o indirectas que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en las mismas condiciones que los hombres (puestos de responsabilidad, grupos profesionales...), así como la eliminación de las barreras que puedan causar discriminación salarial.

– Hacer de la igualdad uno de los ejes centrales del plan estratégico de RH; avanzando hacia una empresa socialmente responsable en materia de igualdad.

– Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y garantizar las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.

– Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

– Establecer medidas que garanticen la dignidad personal y profesional de mujeres y hombres.

– Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.

– Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper, con viejos estereotipos de género y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguirla.

– Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

A.2) Objetivos específicos

Igualdad en el acceso al empleo y promoción

– Evitar discriminaciones en el acceso a la empresa por razón de género, orientación sexual, etnia, religión, discapacidad o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

– Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas responsables de RH y especialmente de selección de personal.

– Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas. Diseñar formularios y entrevistas sin incluir aspectos personales irrelevantes, sino limitándolo a las cuestiones de experiencia y calificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.

– Garantizar mecanismos de promoción libres de discriminación de cualquier tipo.

– Garantizar que las convocatorias de ingreso a la empresa y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

– Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la selección, contratación y promoción de personal.

Igualdad en materia de formación

– Garantizar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la plantilla, prioritariamente y con mayor nivel de exigencia a las personas que componen el departamento de RH y a aquellas con cargos de responsabilidad.

– Favorecer mediante la formación un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización.

– Establecer mecanismos de difusión en la plantilla para informar del proceso del Plan de igualdad de oportunidades en la empresa.

– Sensibilizar a la plantilla en temas de equidad de género, especialmente en violencia de género, brecha salarial y corresponsabilidad en las tareas de cuidado de las familias y de los hogares.

Existencia de discriminación retributiva

– Garantizar una política retributiva neutra, sin sesgo de género.

– Integrar el principio de no discriminación, tanto directa como indirecta en la política salarial.

– Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de género.

Criterios en la ordenación del tiempo de trabajo

– Establecer medidas para la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores, que también garantice óptimos niveles de productividad y eficiencia, y en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.

– Garantizar, siempre que sea factible, que se facilite una distribución de la jornada laboral flexible, para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

– Fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres que forman la plantilla.

– Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, en equilibrio con las necesidades organizativas y asistenciales.

– Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de los derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Lenguaje e imagen corporativa no sexista

– Garantizar a la empresa el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa que evite los estereotipos sexistas.

– Asegurar el uso de un lenguaje que no invisibilice a las mujeres en la comunicación interna y externa de la empresa, así como la utilización de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

Salud laboral con perspectiva de género

– Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

– Promocionar la salud laboral de empleados y empleadas desde una perspectiva de género.

– Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

Prevención en materia de acoso sexual, por razón de sexo. Orientación sexual o identidad de género

– Garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad de las personas, libre de acoso y de discriminación.

– Establecer medidas para la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de género, de la orientación sexual o identidad de género.

– Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.

– Asegurar que todas las personas trabajadoras están protegidas frente al acoso sexual, por razón de género, de orientación sexual o identidad de género, y que conocen las medidas que la empresa habilita para la prevención y eliminación de estas situaciones.

– Articular un procedimiento ágil y respetuoso para la puesta en marcha de los derechos laborales de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

– Establecer medidas para que toda la plantilla conozca los derechos de las personas trabajadoras que sufren violencia de género.

– Facilitar un entorno laboral de apoyo a la persona trabajadora víctima de violencia de género que permita la permanencia en su puesto de trabajo y su desarrollo profesional.

B) La elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad deberá ser negociado de conformidad con la normativa vigente en cada momento.

C) Se abrirá un proceso de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras o representación sindical, en los términos fijados legalmente, con el fin de fijar los objetivos concretos, las estrategias y las prácticas a adoptar tendentes a alcanzar la plena igualdad de trato entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de género.

D) De este proceso de negociación se levantarán actas que recojan los acuerdos o desacuerdos respecto a los diferentes puntos abordados y la aplicación temporal de las medidas. Durante el proceso negociador las partes deben negociar de buena fe y con la finalidad de llegar a un acuerdo. Antes de dar por terminado sin acuerdo el proceso negociador las partes deberán haber mantenido un periodo de negociación no inferior a un mes.

E) Finalizado el proceso negociador la empresa notificará a los representantes de las personas trabajadoras el contenido del Plan de igualdad que debe afectar a la totalidad de la empresa sin perjuicio de poder establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

F) La empresa fijará en el Plan de igualdad los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, la duración estimada del Plan, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. La Comisión Paritaria del Convenio asesorará y mediará, si así se solicita, para la elaboración y seguimiento de los planes de igualdad indicados, teniendo en cuenta en todas las actuaciones del Convenio la absoluta igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 72 Igualdad colectivo LGTBIQ+

1.- Con el fin de dar efectividad al mandato de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y la Ley 04/2023, de 28 de febrero, por la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, las empresas deben respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBIQ+. Por esta razón, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Estas medidas deben ser objeto de consulta y, en su caso, acordarlas con los representantes legales de las personas trabajadoras, llegando, siempre que sea posible, a la adopción en las empresas de códigos de conducta y de protocolos de actuación para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBIQ+.

2. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+, con un conjunto planificado de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

3.- Las partes firmantes del Convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomendamos la adopción por las empresas de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBIQ+, en concreto:

A) Integración del conjunto de medidas y políticas antidiscriminatorias lgtbiq+, en un plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

B) Establecer medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de empleo.

C) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas.

D) Establecer un programa de sensibilización en la empresa respecto al derecho de igualdad del colectivo LGTBIQ+, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas.

E) Formación específica a los mandos intermedios y a los representantes legales de las personas trabajadoras.

F) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja el empleo de la persona afectada.

Personas trans

A) Se garantizará la privacidad en los espacios comunes, como baños o vestuarios, para preservar la intimidad

de todas las personas.

B) Se adaptarán el puesto de trabajo o la jornada cuando sea necesario mientras se realiza el proceso de transición, por ello es importante recordar que en la ley de prevención de riesgos laborales se establece que, para una adecuada actuación preventiva, la persona trabajadora tiene derecho a disponer de las medidas de protección especificas por sus propias características personales. En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al comité de seguridad y salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales.

C) Se garantizará la privacidad de los datos sanitarios

D) Las personas trans deben ser tratadas según su nombre elegido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sean necesaria la referencia expresa del nombre legal)

E) La persona trans decidirá a quién, cuándo y cómo comunicar su proceso de transición y el momento en que quiere empezar a ser tratada conforme a su identidad de género.

Se recomienda que en las fechas conmemorativas LGTBIQ+ se promuevan actos y charlas de sensibilización en materia de derechos e historia de la diversidad sexual.

Artículo 73 Auditoría retributiva de puesto de trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, todas las empresas con obligación de elaborar un plan de igualdad deberán tener un registro retributivo del total de la plantilla.

Este registro deberá realizarse de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

Artículo 74 Distribución irregular de la jornada: flexibilidad de horas

La aplicación de la flexibilidad favorece el mantenimiento de los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas.

A) Se establecerá el calendario laboral anual para cada persona trabajadora con su horario de prestación de servicio que marcará la jornada anual contratada.

B) Con el fin de mejorar la organización del tiempo de trabajo en las empresas y dar una más optima respuesta a las situaciones de cambios en el volumen habitual de actividad u otras circunstancias análogas, sin modificar estructuralmente las dotaciones de recursos humanos, se podrá establecer una flexibilidad de un máximo de 120 horas de la jornada anual de cada persona trabajadora, proporcional al tiempo de prestación de servicio y jornada contratada.

C) El tiempo de compensación o recuperación de estas horas flexibles se hará preferentemente por pacto entre empresa y persona trabajadora, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. De no existir acuerdo será potestad de la empresa.

D) Se establecerá un preaviso de 5 días.

E) La flexibilidad se aplicará respetando el grupo profesional al que pertenece el trabajador/a, valorando las características de su puesto de trabajo y las funciones desarrolladas, pero en todo caso, sin perjuicio de la facultad empresarial establecida en el artículo 39 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 de título “movilidad funcional”.

F) En caso de que la empresa tenga una necesidad de flexibilizar se dará prioridad a las personas trabajadoras que voluntariamente quieran dar cobertura a aquella demanda. En caso de no disponer de voluntarios se procurará que la afectación horaria sea rotatoria.

G) La flexibilidad de horas no podrá superar el número de 60 por semestre. La recuperación o compensación deberá realizarse de la siguiente manera: para el segundo semestre del año natural se llevará a cabo como máximo antes de la finalización del primer trimestre del siguiente año; para el primer semestre del año natural se llevará a cabo durante el segundo semestre del mismo año; manteniendo esta periodicidad en caso de ultra actividad del Convenio.

H) La empresa comunicará a cada persona trabajadora, durante el primer mes de cada año, su saldo de horas resultante a 31 de diciembre.

I) Se pondrá a disposición de los representantes de las personas trabajadoras semestralmente los datos referentes a la flexibilidad de horas, haciendo referencia a los grupos profesionales y servicios afectados.

J) A las personas trabajadoras con reducción horaria para cuidar de familiares no se les podrá efectuar la flexibilidad de horas, excepto acuerdo entre las partes.

K) No se efectuará ninguna flexibilidad de horas que suponga la imposibilidad por parte de la persona trabajadora a disfrutar de los permisos y vacaciones confirmados, excepto pacto en contrario.

L) La flexibilidad de horas no exime del abono de los pluses de este Convenio, siempre y cuando el servicio se preste los días que generen este derecho.

M) La aplicación del presente artículo estará vigente a partir de la entrada en vigor del Convenio, manteniéndose vigente, en los mismos términos que el resto de cláusulas normativas del Convenio.

N) Durante la vigencia de este Convenio se podrá reunir la Comisión Paritaria a efectos de valorar las experiencias en la aplicación de este artículo, así como modificar el texto total y/o parcial en su caso en los términos y condiciones establecidas en la Ley.

O) En este artículo cuando se habla de recuperación, se entiende que éstas en ningún caso podrán ser regularizadas económicamente, y siempre será en realización/descanso en tiempo de trabajo.

P) La comunicación de la flexibilidad establecida en el artículo 74 debe hacerse por escrito y de manera motivada, excepto en casos de urgencia, que se hará posteriormente.

Q) La flexibilidad no está pactada para cubrir los días de libranza planificada, vacaciones y bajas; en estos casos

la flexibilidad debe estar motivada por otras causas para hacer uso de ella, como pueden ser el volumen de actividad o los casos de urgencia.

R) Prevalece el acuerdo entre las partes a la hora de compensar las horas de flexibilidad.

Artículo 75 Subrogación

Con la finalidad de mantener la estabilidad del personal en el empleo y de acuerdo con lo previsto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, el presente Convenio colectivo impone la subrogación del personal y de las correspondientes relaciones laborales en caso de que se produzca un cambio de empleador en el marco de procedimientos de licitación, adjudicación, liquidación de cualquier naturaleza, finalización o suspensión, por cualquier causa, de convenios, encargos a medio propio o contratos del sector público, así como en los casos en que un poder adjudicador decida prestar directamente un servicio gestionado hasta entonces indirectamente por otro operador económico en virtud de contratos, encargos y/o convenios. En todo caso, se impone la subrogación para todos los supuestos previstos en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

La obligación de subrogar afectará a los contratos de trabajo, las relaciones laborales de carácter indefinido del personal adscrito a la ejecución de los contratos, encargos y/o convenios que se licitan, adjudican, liquidan, finalizan o se suspenden, así como a los servicios que pasan a ser gestionados directamente por los poderes adjudicadores. También se impone la subrogación de las personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo con una antigüedad mínima de doce meses, personas trabajadoras con contrato de interinidad por sustitución de las personas trabajadoras anteriores, con independencia de su antigüedad y personas trabajadoras con contrato de relevo.

La nueva empresa adjudicataria no será responsable de las obligaciones laborales y de Seguridad Social nacidas con anterioridad a la finalización del encargo o contrato del sector público, y que no hubieran sido satisfechas por la empresa cesante, de conformidad con lo previsto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

En relación concreta a los centros de titularidad privada y en el Marco de dicha subrogación la entidad que cese en el servicio, deberá comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras la pérdida del servicio y el nombre de la nueva entidad que lo pasará a gestionar en el momento en que tenga conocimiento.

Asimismo, la entidad saliente entregará a su representación legal de las personas trabajadoras un documento en el que constará los derechos y deberes respecto de las personas trabajadoras a subrogar. De la misma forma también entregará copia de esta información a la empresa entrante, con la suficiente antelación.

La entidad entrante facilitará a sus representantes legales de las personas trabajadoras, antes de que la subrogación se haga efectiva, la información referente a la subrogación y, especialmente en lo referente a las condiciones laborales de las personas trabajadoras afectadas.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Las cantidades abonadas voluntariamente por las empresas en concepto de anticipo del Convenio, atrasos, etc., serán absorbidas por la aplicación del incremento salarial pactado, sin que en ningún caso pueda operar devolución de cantidades por parte del personal.

Disposición adicional segunda. Cláusula de descuelgue

1. Las empresas a las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 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 los supuestos de ausencia de representantes de las personas trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a CCOO y UGT, salvo que las personas trabajadoras atribuyan su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 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 ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria de este Convenio.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o Comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.

Este período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a efectos enunciativos se señala la siguiente: memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el registro mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación al artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo con lo establecido 82.3 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, tanto la retribución a percibir por las personas trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. Y no podrá tener una duración superior a la vigencia del Convenio.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las diferentes y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género, así como las establecidas en materia de “jornada” y “horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el Acta de desacuerdo acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna, así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia la vuelta de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiera afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, por la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5. En el caso de que la Comisión Paritaria no llegue a acuerdo, y dando cumplimiento al mandato recibido por las partes , las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC) en este caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 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.

Será la propia Comisión Paritaria competente la cual en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente organismo.

Disposición adicional tercera. Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente Convenio en representación del personal y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran haber, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social vigente.

Disposición adicional cuarta

En caso de diferencias en el redactado o cifras en la versión en catalán y castellano de este Convenio prevalecerá lo indicado en la versión en catalán.

Anexo I.- Salario base

Área asistencial						
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**01/01/2023**	**01/01/2024**	**2024**	**2025**
1	1	Médico, médico especialista, psicólogo/a, farmacéutico/a, químico/a, biólogo/a, físico/a, odontólogo/a, bioquímico/a	2.072,20	2.082,56	2.155,45	2.241,67
	2		2.145,38	2.156,11	2.231,57	2.320,83
2	1	Enfermero/a, enfermero/a especialista, fisioterapeuta, dietista y nutricionista, genetista, terapeuta ocupacional, trabajador/a social, óptico/a y optometrista, logopeda, educador/a social, podólogo/a	1.934,65	1.944,32	2.012,37	2.092,87
	2		1.981,45	1.991,35	2.061,05	2.143,49
3	1	Técnico/a superior en: anatomía patológica y	1.690,31	1.698,77	1.758,22	1.828,55

		citodiagnóstico, audiología protética, dietética, higiene bucodental, imagen por el diagnóstico y medicina nuclear, laboratorio clínico y biomédico, ortoprotésica y productos de soporte, radioterapia y dosimetría, otras especialidades sanitarias				
	2		1.731,22	1.739,87	1.800,77	1.872,80
4	1	Técnico/a en: curas auxiliares de enfermería, en farmacia y parafarmacia, en emergencias sanitarias, auxiliar sanitario	1.347,44	1.354,18	1.401,57	1.457,63
	2		1.380,04	1.386,94	1.435,48	1.492,90
5	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario	1.195,84	1.201,82	1.243,88	1.293,64
	2		1.224,78	1.230,91	1.273,99	1.324,95

Área administración y servicios generales						
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**01/01/2023**	**01/01/2024**	**2024**	**2025**
6	1	Abogado/a, arquitecto/a, economista, ingeniero, informático/a, sociólogo/a, trabajólogo/a	2.072,20	2.082,56	2.155,45	2.241,67
	2		2.145,38	2.156,11	2.231,57	2.320,83
7	1	Arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a, graduado/a social, tecnólogo/a de los alimentos, graduado/a en ciencias empresariales, graduado/a en sistemas microinformáticos y redes	1.934,65	1.944,32	2.012,37	2.092,87
	2		1.981,45	1.991,35	2.061,05	2.143,49
8	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	1.690,31	1.698,77	1.758,22	1.828,55
	2		1.731,22	1.739,87	1.800,77	1.872,80
9	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.347,44	1.354,18	1.401,57	1.457,63
	2		1.380,04	1.386,94	1.435,48	1.492,90
10	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje,	1.195,84	1.201,82	1.243,88	1.293,64
	2	ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	1.224,78	1.230,91	1.273,99	1.324,95

1 = Nivel básico

2 = Nivel superior

Anexo II.- Nocturnidad

Área asistencial						

Grupo	Nivel	Profesiones	Nocturnidad 01/01/2023	Nocturnidad 01/01/2024	2024	2025
1	1	Médico, médico especialista, psicólogo/a, farmacéutico/a, químico/a, biólogo/a, físico/a, odontólogo/a, bioquímico/a	518,05	520,64	538,86	560,42
	2		536,34	539,02	557,89	580,21
2	1	Enfermero/a, enfermero/a especialista, fisioterapeuta, dietista y nutricionista, genetista, terapeuta ocupacional, trabajador/a social, óptico/a y optometrista, logopeda, educador/a social, podólog/a	483,66	486,08	503,10	523,22
	2		495,36	497,84	515,26	535,87
3	1	Técnico/a superior en: anatomía patológica y citodiagnóstico, audiología protética, dietética, higiene bucodental, imagen por el diagnóstico y medicina nuclear, laboratorio clínico y biomédico, ortoprotésica y productos de soporte, radioterapia y dosimetría, otras especialidades sanitarias	422,58	424,69	439,56	457,14
	2		432,80	434,96	450,19	468,19
4	1	Técnico/a en: curas auxiliares de enfermería, en farmacia y parafarmacia, en emergencias sanitarias, auxiliar sanitario	336,85	338,54	350,38	364,40
	2		345,01	346,73	358,87	373,22
5	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitaria	298,97	300,46	310,98	323,42
	2		306,20	307,73	318,50	331,24

Área administración y servicios generales						
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**Nocturnidad 01/01/2023**	**Nocturnidad 01/01/2024**	**2024**	**2025**
6	1	Abogado/a, arquitecto/a, economista, ingeniero, informático/a, sociólogo/a, trabajólogo/a	518,05	520,64	538,86	560,42
	2		536,34	539,02	557,89	580,21
7	1	Arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a, graduado/a social, tecnólogo/a de los alimentos, graduado/a en ciencias empresariales, graduado/a en sistemas microinformáticos y redes	483,66	486,08	503,10	523,22
	2		495,36	497,84	515,26	535,87
8	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	422,58	424,69	439,56	457,14
	2		432,80	434,96	450,19	468,19
9	1	Auxiliares administrativos/as, informáticos de grado medio, conductor/a de ambulancia, técnicos/as de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista, recepcionista.	336,85	338,54	350,38	364,40
	2		345,01	346,73	358,87	373,22
10	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje,	298,97	300,46	310,98	323,42
	2	Ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	306,20	307,73	318,50	331,24

1 = Nivel básico

2 = Nivel superior

Los anexos serán aplicables a todas las provincias

Anexo III.- Manutención y alojamiento

		01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Grupo 1					
	internos	157,47	158,26	163,80	170,35
	semi - internos	132,19	132,85	137,50	143,00
Grupo 2		-	-	-	-
	internos	132,19	132,85	137,50	143,00
	semi - internos	106,63	107,16	110,91	115,35
Resto de grupos		-	-	-	-
	internos	106,63	107,16	110,91	115,35
	semi - internos	81,24	81,64	84,50	87,88

Anexo IV.- Plus de compensación ayuda familiar

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Para padres y conjugues	18,73	18,82	19,48	20,26
Por cada hijo	11,36	11,41	11,81	12,28

Anexo V.- Plus discapacitados

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Por discapacitado	40,68	40,88	42,32	44,01

Anexo VI.- Antigüedad

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
1 año y 1 día	8,42	8,47	8,76	9,11
2 años y 1 día	16,77	16,85	17,44	18,14
3 años y 1 día	25,21	25,33	26,22	27,27
4 años y 1 día	33,54	33,71	34,89	36,28
5 años y 1 día	41,91	42,12	43,59	45,33
6 años y 1 día	49,94	50,19	51,95	54,03
7 años y 1 día	57,60	57,89	59,91	62,31
8 años y 1 día	64,86	65,18	67,46	70,16
9 años y 1 día	71,80	72,16	74,69	77,68
10 años y 1 día	78,34	78,73	81,49	84,75
11 años y 1 día	84,55	84,97	87,94	91,46
12 años y 1 día	90,43	90,88	94,06	97,82
13 años y 1 día	95,87	96,35	99,72	103,71
14 años y 1 día	101,02	101,52	105,08	109,28
15 años y 1 día	106,02	106,55	110,28	114,69
16 años y 1 día	111,09	111,65	115,55	120,18
17 años y 1 día	116,16	116,74	120,83	125,66
18 años y 1 día	121,28	121,88	126,15	131,20
19 años y 1 día	126,37	127,00	131,45	136,71
20 años y 1 día	131,41	132,06	136,69	142,15
21 años y 1 día	136,54	137,22	142,02	147,70
22 años y 1 día	141,60	142,30	147,28	153,18
23 años y 1 día	146,69	147,42	152,58	158,69
24 años y 1 día	151,75	152,51	157,85	164,16
25 años y 1 día	156,82	157,60	163,12	169,64
26 años y 1 día	161,88	162,69	168,38	175,12
27 años y 1 día	167,00	167,83	173,70	180,65
28 años y 1 día	172,08	172,94	178,99	186,15
29 años y 1 día	177,13	178,01	184,24	191,61
30 años y 1 día	182,22	183,13	189,54	197,12

Anexo VII.- Plus transporte

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Turno seguido	26,58	26,71	27,65	28,75
Turno partido	53,15	53,41	55,28	57,49

Anexo VIII.- Dietas

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Dieta completa	56,59	56,88	58,87	61,22
Media dieta	30,02	30,17	31,23	32,48

Anexo IX.- Comedores

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Por comida o cena	3,80	3,82	3,95	4,11

Anexo X.- Plus domingos y festivos

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Grupo 1	5,96	5,99	6,94	7,22
Grupo 2	5,36	5,38	6,24	6,49
Resto de grupos	4,17	4,19	4,86	5,05

Anexo XI.- Plus sábado

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Grupo 1	2,97	2,99	3,47	3,60
Grupo 2	2,68	2,70	3,13	3,25
Resto de grupos	2,08	2,09	2,42	2,52

Anexo XII.- Atención continuada de presencia médicos

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Laborables	-	-	-	-
Nivel 1	22,03	22,15	22,92	23,84
Nivel 2	26,92	27,06	28,00	29,12
Domingos y festivos	-	-	-	-
Nivel 1	24,48	24,61	25,47	26,49
Nivel 2	30,60	30,75	31,83	33,10

Anexo XIII.- Carrera profesional – CP (x 14)

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Grupo 1	80,96	81,36	94,31	98,09
Grupo 2	67,08	67,41	78,15	81,27

Anexo XIV.- Sistema incentivación profesional – SIP (x 14)

	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
Grupo 6	69,38	69,72	80,82	84,06
Grupo 7	57,81	58,10	67,35	70,05
Grupo 3 y 8	52,03	52,29	60,62	63,04
Grupo 4 y 9	40,47	40,67	47,15	49,03
Grupo 5 y 10	34,69	34,86	40,41	42,03

ACTA (DOGC Núm. 9303 – 3.12.2024)

RESOLUCIÓN EMT/4206/2024, de 21 de noviembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código núm. 79000815011994).

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (Código nº 79000815011994), que da respuesta a las consultas 7/24 (CP7) y 8/24 (CP8), suscrita en fecha 13 de noviembre de 2024, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 21 de noviembre de 2024.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA 3. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS.

Asistentes:

CCOO.

Titulares: Sergi Vandellós González, Manel Pérez Tarrida, Raquel López Corbacho, Laura Payá Ramos.

Asesores: Antonio López Martínez.

UGT.

Titulars: Tania Lara Campaña, Jordi Torrente Agost, Pere Delgado Delgado, Gemma López Montsech.

Asesores: Agustí Rodríguez Rubis.

UNIÓ CATALANA D'HOSPITALS.

Titulares: Elena de la Campa Alonso.

Asesores: Rubén Romero González.

ACES.

Titulares: Esther Moya Padilla; Francisco Barreira Silveiro, Julian Rull Molina.

Asesores: Eva Muñoz Climent, Ada Martínez Alcalde, Joan Deu i Cano.

Orden del día:

En Barcelona, el día 13 de noviembre del 2024 a las 16.00 horas se reúnen presencialmente, los miembros representativos de la patronal y los sindicatos firmantes del convenio, como componentes de la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo de los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña, con el objeto de tratar las siguientes cuestiones:

Se acuerda por unanimidad nombrar para esta reunión, como Presidente al Sr. Pere Delgado Delgado y como Secretario al Sr Joan Deu i Cano.

Se acuerda firmar el acta por el secretario y presidente.

Solicitud 7/24 (CP7).

Entidad: PSICA SERVEI DE PSICOLOGIA, SL.

Consulta: Plus de Ayuda familiar y Artículo 54.3 Niveles.

1. Es responsabilidad de la empresa saber la situación personal de la persona trabajadora y decidir si debe tener este plus? ¿a quién le recae la responsabilidad de solicitar este plus de compensación? Consideramos que es un plus personal y es el trabajador/a quien tiene que informar a la empresa de su situación y solicitar este plus, en caso de que sea así, se le tiene que pagar retroactivamente este plus? ¿o inicia en fecha que se solicita?

2. En referencia a los niveles comprendidos dentro de los diferentes grupos profesionales, no entendemos a que hace referencia la cláusula 54.3 cuando dice "tener acreditadas las siguientes horas de formación específica del puesto de trabajo" de qué tipo de formación estamos hablando?, ¿la misma del título universitario por la cual se adquiere el mismo, una formación implantada por la empresa, una formación ajena a los estudios universitarios? No sabemos qué tipo de acreditación tiene que aportar la trabajadora para hacerle esta subida

de nivel.

1.- No es competencia de la comisión paritaria la respuesta a la consulta porque no se deriva de una interpretación del artículo del convenio.

2.- La titulación universitaria que permite la contratación y adscripción a un determinado grupo profesional no computa a efectos del cambio de nivel. Por lo tanto, como indica el convenio, a efectos del cambio de nivel se computará la formación específica del puesto de trabajo.

Solicitud 8/24 (CP8).

Entidad: UGT.

Consulta: Relativo al artículo 38.4 a) respecto a los días de permiso por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

1) En caso de hospitalización de cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 38.4.a), el trabajador/a tiene derecho al permiso retribuido de 5 días laborables, independientemente de si se le prescribe reposo domiciliario a la persona que ha sido hospitalizada?

2) Basta con un solo justificante médico para acreditar cualquiera de los hechos causantes que dan lugar al permiso retribuido de 5 días laborables?

1) Sin acuerdo.

2) Sin acuerdo.

Turno abierto de palabra

El acta emitida al efecto será remesa a la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral para su registro y publicación, si se tercia, y a tales efectos se autoriza a la Sra. Eva Muñoz Climent y al Sr. David Agustí esmerados por este trámite.

El presidente.

El secretario.

MODIFICACIÓN (DOGC Núm. 9321 – 2.1.2025)

Resolución EMT/4685/2024, de 10 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (código núm. 79000815011994).

Visto el texto del el Acuerdo parcial del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (código nº 79000815011994), relativo a la modificación de los artículos 29, 58, 67 y 72, y suscrito en fecha 14 de noviembre de 2024, por la parte empresarial, por ACES y La Unión, y por la parte social, por UGT y CCOO, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 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; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto

56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo; y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 10 de diciembre de 2024.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACUERDO PARCIAL DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE CATALUNYA (código 79000815011994).

Reunión del día 14/11/2024.

Asistentes:

Por parte de las organizaciones sindicales.

Comisiones Obreras (CCOO):

Titulares: Lidia Perales Sánchez, Azucena Dueñas Navarrete, Sergi Vandellós González, Manel Pérez Tarrida, Milagros Lara Hurtado Blanco, Cristina Pérez Velasco, Marta Montolio Herrera, Jonatan Parra Ordoñez, Laura Payà Ramos, Andreu Garcia i Pujola Asesores: Alicia Hernández Jarque, Antonio Lopez Martínez.

Unión General de Trabajadores (UGT):

Titulares: Tania Lara Campaña, Angela Toledo Tortosa, Gema Lopez Montsech, Jordi Torrente Agost, Pedro Delgado Delgado, Sergio Romero Martínez.

Asesores: Agustí Rodríguez Rubis, Pilar González Ferrer, Sergi Aleixandre Haro.

Por parte de las representaciones patronales:

Asociación Catalana de Entidades de Salud (ACES):

Titulares: Francisco Barreira Silveiro, Francisco Julian Garcia Oltra, Joan Josep Guarro Miquel, José Mª Juárez Boja, Esther Moya Padilla, Susana Ruiz García, Julian Rull Molina.

Asesores: Joan Deu i Cano, Eva Muñoz Climent, Anna Zarzosa Güell Unión Catalana de Hospitales (LA UNIÓ):

Titulares: Xavier Mate García, Francesc Pol Valls, Elena de la Campa Alonso.

Asesores: Rubén Romero González.

President: Rodrigo de la Torre.

Secretaria: Cristina Llevot.

En Barcelona, a las 17 horas del día 14 de noviembre de 2024 se reúne la Comisión Negociadora del XII Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña, a la vista de la situación descrita, la Comisión Negociadora del Convenio logra, al amparo de aquello establecido en el artículo 86.3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos que a continuación se exponen.

ACUERDO PARCIAL.

Ambas partes, reconociéndose plena capacidad y legitimación para concluir el presente Acuerdo parcial relativo al XII Convenio colectivo de Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta, asistencia y laboratorios de análisis clínicos, para los años 2023, 2024 y 2025, logran los siguientes, Acuerdos.

Primero. – Artículo 72 y 67 del Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025:

Según el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las medidas planificadas tienen que incluir, al menos, los siguientes contenidos:

1) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

2) Acceso a la ocupación.

3) Clasificación y promoción profesional.

4) Formación, sensibilización y lenguaje.

5) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

6) Permisos y beneficios sociales.

7) Régimen disciplinario.

A continuación, se presenta un análisis detallado de cada punto de la normativa establecida en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, en relación con el artículo 72 del Convenio de Centros privados, indicando si se cumple o no cada uno de ellos:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación (Anexo I-Medidas planificadas):

Se cumple con este contenido porque el artículo 72 del Convenio colectivo, en sus apartados 1 y 3, establece medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral, garantizando un marco de igualdad de trato en el entorno laboral.

2. Acceso a la ocupación (Anexo I-Medidas planificadas):

Se cumple con lo dispuesto en la normativa. El artículo 72.3.b) del Convenio establece la obligación de implementar medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación y promoción, asegurando que no haya discriminación en las condiciones de ocupación.

3. Clasificación y promoción profesional (Anexo I-Medidas planificadas):

Se cumple con la normativa. Este aspecto se apoya por el que se dispone en el artículo 71.4 a.2 del Convenio colectivo, que establece objetivos específicos de igualdad en el acceso a la ocupación y promoción, y en el artículo 72.b B), garantizando que la promoción se realice sin discriminación.

4. Formación, sensibilización y lenguaje (Anexo I-Medidas planificadas):

Se cumple parcialmente con la normativa. El Convenio establece que la formación se dirigirá a mandos intermedios y representantes legales de las personas trabajadoras. Sin embargo, la normativa establece que la formación tiene que alcanzar en toda la plantilla, lo cual sugiere la necesidad de una mayor amplitud en este aspecto.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos (Anexo I-Medidas planificadas):

Se da cumplimiento a la normativa. El convenio ha contemplado medidas específicas para el colectivo transgénero, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y diverso y también para el resto del colectivo *LGTBIQ+.

6. Permisos y beneficios sociales (Anexo I-Medidas planificadas):

No cumple del todo con la normativa. Aunque el artículo 72.3 c) del Convenio menciona que en materia de permisos y beneficios sociales se tienen que incluir a las familias y parejas conformadas por gays y lesbianas, la normativa requiere que se considere a todas las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI, lo cual implica que el Convenio tendría que actualizar su lenguaje para reflejar adecuadamente la diversidad, cambiando “gays y lesbianas” por “personas LGTBI”.

7. Régimen disciplinario (Anexo I-Medidas planificadas):

Cumple parcialmente. El Convenio establece un régimen disciplinario, pero sería beneficioso incluir sanciones específicas para comportamientos que vulneren la expresión de género, lo cual reforzaría su compromiso con la igualdad y la no discriminación.

Por lo tanto, las partes acuerdan adaptar el redactado del artículo 72 de la siguiente forma:

Artículo 72. Igualdad colectivo LGTBIQ+:

Artículo 72.1 “…para garantizar los derechos de las personas LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, y la Ley 04/2023, de 28 de febrero…”.

Artículo 72.3.- “Las partes firmantes del Convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de las personas LGTBI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular el establecido en sus artículos 20 y 21”..

Artículo 72.3.c) Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformadas por personas LGTBI.

De la misma forma, las partes acuerdan el siguiente redactado en relación con el artículo 67 del Convenio colectivo relativo al acoso sexual:

Artículo 67.

Acoso sexual.

Se considerará falta grave o muy grave el acoso por razón de origen racial, ético, religión o por convicciones, discapacidad, edad, expresión de género, orientación e identidad sexual y el acoso sexual, entendiendo como tal cualquier conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el género que afecte a la dignidad de las personas trabajadoras.

Se incluyen también la conducta de superiores y compañeros, siempre que esta conducta sea indeseable, irracional y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma; y cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que sea objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al trabajo, sobre la continuación del trabajo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Segundo. – Artículo 29. Festivos especiales.

Las partes acuerdan que dado que durante la negociación se incorporó el punto 31.5 que anteriormente era el 33.2, y este hecho ha provocado una renumeración de los artículos siendo el 33.4 anterior el actual 33.3, el artículo 29 recogerá esta enmienda, quedando redactado de la siguiente forma:

Artículo 29.

Festivos especiales.

Por su especial significado, se consideran festivos especiales, Navidad y Fin de año. El personal que preste servicios desde el inicio del turno de noche del día 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del día 31 de diciembre al 1 de enero, hasta la finalización del turno de tarde del día 1, percibirán un plus económico en las siguientes condiciones:

a) Si se disfruta de descanso compensatorio, el plus de festivo especial será del 100% de recargo sobre el valor del día.

b) Si no se disfruta de descanso compensatorio, el plus de festivo especial será del 100% del cual le corresponde cobrar según el artículo 33.3 de este Convenio.

Tercero. – Artículo 58. Contrato de relevo.

Las partes, a fin de adaptar el actual redactado a la normativa vigente, acuerdan el siguiente redactado del artículo 58 del Convenio:

Artículo 58.

Contrato de relevo.

Se podrá utilizar el contrato de relevo para sustituir a una persona trabajadora que concierte con su empresa la jubilación parcial y en consecuencia una reducción de jornada de trabajo entre los límites legalmente establecidos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva.

El contrato de relevo tendrá la duración establecida en el artículo 12.7 del Texto refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores, la jornada deberá de ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida.

El puesto de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora sustituida u otro similar, entendiendo por tal, salvo el caso de personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuarto. – Inscripción y registro.

Las partes acuerdan que se proceda a la inscripción y registro del presente documento de Acuerdo parcial en el Departamento de Empresa y Trabajo, Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, autorizando expresamente a la Sra. Eva Muñoz Climent, y al Sr. David Agustí Esmerats para la ejecución de los correspondientes trámites.

Y en prueba de conformidad todas las partes subscriben el presente Acuerdo en la fecha y lugar señalados al inicio.

ACTA (DOGC Núm. 9372 – 17.3.2025)

Resolución EMT/834/2025, de 7 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta de la Comisión Paritaria del XII Convenio colectivo de los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (código núm. 79000815011994)

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos (Código nº 79000815011994), que da respuesta a la consulta 1/25 (CP9), suscrita en fecha 19 de febrero de 2025, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña, Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 7 de marzo de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA 4 COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS.

Asistentes:

CCOO.

Titulares: Jonathan Parra Ordoñez, Cristina Pérez Velasco, Raquel López Corbacho, Mila Hurtado Blanco.

Asesores: Antonio López Martínez.

UGT.

Titulares: Angela Toledo Tortosa, Teresa Jarauta Gracia, Pere Delgado Delgado.

Asesores: Agustí Rodríguez Rubis.

UNIÓ CATALANA D'HOSPITALS.

Titulares: Laura Sanchez Santos.

Asesores: Alda Mumbrú López.

ACES.

Titulares: Esther Moya Padilla; Francisco Barreira Silveiro, Julian Rull Molina, Susana Ruiz Garcia.

Asesores: Eva Muñoz Climent, Ada Martínez Alcalde, Joan Deu i Cano.

Orden del día:

En Barcelona, el día 19 de febrero de 2025 a las 16.00 horas se reúnen telemáticamente, los miembros representativos de la patronal y los sindicatos firmantes del convenio, como componentes de la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo de los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña, con el objeto de tratar las siguientes cuestiones:

Se acuerda por unanimidad nombrar para esta reunión, como Presidenta a la Sra. Mila Hurtado Blanco y como Secretario al Sr Joan Deu i Cano.

Se acuerda firmar el acta por secretario y presidenta.

Solicitud 1/25 (CP9).

Entidad: FERTILAB INSTITUT CATALÀ DE FERTILITAT SL.

Consulta: Articulo 46 Comedores.

De acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo, la empresa de más de 25 trabajadores tiene la obligación de proporcionar las comidas correspondientes a su jornada de trabajo del trabajador, y nuestras dudas son las siguientes:

a) ¿En el artículo se dispone que se debe proporcionar la comida en el establecimiento habilitado por la empresa, esto significa que la empresa debe tener servicio de catering obligatoriamente o se puede suministrar los llamados "tickets restaurante" para que los trabajadores puedan realizar las comidas fuera de la empresa?.

b) ¿El apartado 2 del mismo artículo se refiere al anexo IX, que establece el precio de las comidas, este precio se refiere al importe que se le debe imputar al trabajador como rendimiento en especie por cada comida que realiza o es un precio a descontar de la nómina mensual del trabajador?.

El artículo 46 establece que “Todas las empresas de más de 25 trabajadores […] deben disponer de un local debidamente habilitado para comer en el centro de trabajo. En este local se deben proporcionar comidas o cenas al personal que necesite hacer estas comidas en el centro de trabajo por razón de su horario de servicio”, por lo tanto, entendemos que se debe garantizar la comida con independencia de si éste se sirve con catering o se puede obtener con tickets restaurante o similar. En todo caso, se debe disponer de un espacio habilitado para comer dentro de la empresa.

En relación al apartado 2, los importes indicados en el anexo IX corresponden al precio de las comidas que las personas trabajadoras deben abonar por la comida o cena realizada.

Turno abierto de palabra.

El acta emitida al efecto será remesa a la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral para su registro y publicación, si se tercia, y a tales efectos se autoriza a la Sra. Eva Muñoz Climent y al Sr. David Agustí esmerados por este trámite.

Presidente Secretario.

ACTA (DOGC Núm. 9394 – 16.4.2025)

Resolución EMT/1311/2025, de 31 de marzo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta núm. 5 de la Comisión Paritaria del XII Convenio colectivo de los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (código núm. 79000815011994)

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (código nº 79000815011994), que da respuesta a las consultas 2/25 (CP10) y 3/25 (CP11), suscrita en fecha 19 de marzo de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña, Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 31 de marzo de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA 5 COMISIÓN PARITARIA DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE LOS ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS.

Asistentes:

CCOO Titulares: Jonathan Parra Ordoñez, Raquel López Corbacho, Marta Montolio Herrera, Sergi Vandellós Gonzalez.

Asesores: Antonio López Martínez.

UGT.

Titulares: Angela Toledo Tortosa, Pere Delgado Delgado, Jordi Torrente Agost, Gemma López Monsech.

Asesores: Agustí Rodríguez Rubis.

Unión Catalana de Hospitales.

Titulares: Laura Sanchez Santos.

Asesores: Ruben Romero Gonzalez.

ACES.

Titulares: Francisco Barreira Silveiro, Julian Rull Molina, Susana Ruiz Garcia.

Asesores: Ada Martínez Alcalde, Joan Deu Cano.

Orden del día:

En Barcelona, el día 19 de marzo de 2025 a las 16.00 horas se reúnen presencialmente, los miembros representativos de la patronal y los sindicatos firmantes del Convenio, como componentes de la Comisión Paritaria del XII Convenio colectivo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña, con el objeto de tratar las siguientes cuestiones:

Se acuerda por unanimidad nombrar para esta reunión, como Presidente Sr. Pere Delgado Delgado y como Secretario en el Sr Joan Deu Cano.

Se establecen las siguientes reuniones:

16/04/25 en las 16.00 en formato telemático.

14/05/25 en las 16.00 en formato presencial; a menos que todas las partes quisieran hacerla telemáticamente.

11/06/25 en las 16.00 en formato presencial; a menos que todas las partes quisieran hacerla telemáticamente.

Se acuerda firmar el acta por secretario y presidenta.

Solicitud 2/25 (CP10).

Entidad: UGT.

Consulta: Retribución de los pluses del sábado y domingo.

Considerando que el incremento salarial para el año 2025 se aplica a todos los conceptos del Convenio, con efectos desde el 1-2025, este incremento salarial también se tiene que aplicar a los pluses del sábado y domingo, abonados a la nómina de enero del 2025, aunque correspondan a días/horas trabajados durante el

mes de diciembre de 2024.

Sin acuerdo.

Solicitud 3/25 (CP11).

Entidad: UGT.

Consulta: artículo 38.6 Permiso por fuerza mayor.

El artículo 38.6 del Convenio colectivo regula el permiso por fuerza mayor de la siguiente manera “este permiso se regula de conformidad con lo que establece el artículo 37.9 del RDL 2/2015 por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, o artículo que lo sustituya”.

Considerando que el artículo 37.3, que es el que regula el mayoría de permisos retribuidos a que tienen derecho los trabajadores/oras, dice que “la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración” por los motivos señalados a continuación (defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización de familiar...) y nadie discute que se puede hacer efectivo el disfrute de estos permisos tanto desde antes de empezar la jornada laboral, como después del inicio de la misma, dependiendo de cuándo ocurra el hecho causante, entendemos que este criterio tiene que ser de aplicación también al permiso por fuerza mayor, de manera tal que si la fuerza mayor que da derecho a este permiso surge antes de iniciarse la jornada laboral, el trabajador no hace falta que vaya a su centro de trabajo para marcharse inmediatamente, sino que, avisando previamente y justificándolo posteriormente, puede disfrutar del mencionado permiso”.

Sin acuerdo.

Turno abierto de palabra.

El acta emitida al efecto será remitida a la Dirección General de Relaciones Laborales para su registro y publicación, si procede, y a tales efectos se autoriza a la Sra. Eva Muñoz Climent y al Sr. David Agustí Esmerats para este trámite.

ACTA (DOGC Núm. 9421 – 27.5.2025)

Resolución EMT/1848/2025, de 17 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acta núm. 10 de la Comisión Paritaria del XII Convenio colectivo de los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (código núm. 79000815011994)

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de los establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos (Código nº 79000815011994), que da respuesta a la consulta 9/25 (CP16), suscrita en fecha 14 de mayo de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña, Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 17 de mayo de 2025 Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral Transcripción literal del texto firmado por las partes.

ACTA 10 COMISIÓN PARITARIA DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS.

Asistentes:

CCOO.

Titulares: Milagros Hurtado Blanco, Manel Pérez Tarrida, Raquel López Corbacho Jonathan Parra Ordóñez.

Asesores: Antonio López Martínez, Francisco Pareja Montañés.

UGT.

Titulares: Gemma López Montsech, Tania Lara Campaña, Teresa Jarauta Gracia.

Asesores: Agustí Rodríguez Rubis.

UNIÓ CATALANA D'HOSPITALS.

Titulares: Elena de la Campa Alonso, Laura Sanchez Santos.

Asesores: Ruben Romero Gonzalez.

ACES.

Titulares: Francisco Barreira Silveiro, Julian Rull Molina, Susana Ruiz Garcia.

Asesores: Ada Martínez Alcalde, Eva Muñoz Climent, Joan Deu i Cano.

Orden del día:

En Barcelona, el día 14 de mayo de 2025 a las 16.00 horas se reúnen telemáticamente, los miembros representativos de la patronal y los sindicatos firmantes del convenio, como componentes de la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo de los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña, con el objeto de tratar las siguientes cuestiones:

Se acuerda por unanimidad nombrar para esta reunión, como Presidenta a la Sra. Raquel Lopez Corbacho y como Secretario al Sr Joan Deu i Cano.

Se acuerda firmar el acta por el secretario y la presidenta.

Solicitud 9/25 (CP16).

Entidad: APOLLONIA TOPCO SL.

Consulta: Articulo 31.4.

El artículo 31.4 del convenio establece que “Las personas trabajadoras con una edad de 55 o más años tienen derecho a una reducción equivalente a una jornada habitual de trabajo respecto a la jornada anual establecida.

Las personas trabajadoras deberán preavisar al menos con cinco días de antelación, salvo casos de urgencia.” Se solicita a la comisión paritaria si el derecho reconocido implica la concesión de un día de permiso retribuido al año para los trabajadores mayores de 55 años, o si, por el contrario, debe articularse como un ajuste en la planificación anual de la jornada de manera proporcional.

El disfrute se solicitará con un preaviso mínimo de 5 días de antelación y será de una jornada equivalente a su jornada habitual de trabajo.

Turno abierto de palabra.

El acta emitida al efecto será remesa a la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral para su registro y publicación, si se tercia, y a tales efectos se autoriza a la Sra. Eva Muñoz Climent y al Sr. David Agustí esmerados por este trámite.

Presidenta.

Secretario.

ACUERDO (DOGC Núm. 9574 – 31.12.2025)

Resolución EMT/4753/2025, de 19 de diciembre, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código núm. 79000815011994).

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código nº 79000815011994), relativo a la interpretación del artículo 31.4 del mencionado convenio, habiendo sido suscrito en fecha 17 de diciembre de 2025, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los

trámites pertinentes.

Barcelona, 19 de diciembre de 2025.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA 13 COMISIÓN PARITARIA DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS.

Asistentes:

CCOO.

Titulares: Manel Pérez Tarrida, Mila Hurtado Blanco, Cristina Pérez Velasco, Sergi Vandellós Gonzalez.

Asesores: Francisco Pareja Montañés.

UGT.

Titulares: Pere Delgado Delgado, Ángela Toledo Tortosa, Gemma López Montsech.

Asesores: Agustí Rodríguez Rubis.

UNIÓ CATALANA D'HOSPITALS.

Titulares: Elena de la Campa Alonso, Laura Sanchez Santos.

Asesores: Alda Mumbrú López.

ACES.

Titulares: Francisco Barreira Silveiro, José María Juarez Boja, Esther Moya Padilla.

Asesores: Eva Muñoz Climent.

Orden del día:

En Barcelona, a 17 de diciembre de 2025, a las 16:00 horas, se reúnen telemáticamente los miembros representativos de la patronal y los sindicatos firmantes del Convenio, como componentes de la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo de los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña, con el objeto de tratar las siguientes cuestiones:

Se acuerda por unanimidad nombrar para esta reunión como presidenta a la Sra. Cristina Pérez Velasco y como secretaria a la Sra. Eva Muñoz Climent.

Se acuerda firmar el acta por la secretaria y presidenta.

Solicitud 12/25 (CP19).

Entidad: APOLLONIA TOPCO SL.

Consulta: Artículo 31.4 jornada y horario.

Interpretación 31.4 Las personas trabajadoras con una edad de 55 o más años tienen derecho a una reducción equivalente a una jornada habitual de trabajo respecto a la jornada anual establecida. Las personas

trabajadoras deberán preavisar al menos con cinco días de antelación, salvo casos de urgencia.

Ha interpretarse que el artículo 31.4 del convenio en el sentido que:

a) Las personas trabajadoras de 55 o más años pueden ausentarse una jornada (equivalente a su jornada habitual) y dicha ausencia tiene carácter retribuido, es decir, se considera un permiso retribuido y se mantiene el salario correspondiente a ese día.

O bien.

b) Las personas trabajadoras de 55 o más años pueden ausentarse una jornada (equivalente a su jornada habitual), pero dicha ausencia no tiene carácter retribuido, ya que no se considera un permiso, sino únicamente una reducción de la jornada anual, y por tanto no genera derecho a percibir el salario correspondiente a ese día.?.

A pesar de estar ubicado en el artículo de jornada, el artículo 31.4 tiene naturaleza de permiso retribuido.

Turno abierto de palabra.

El acta emitida al efecto será remesa a la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral para su registro y publicación, si se tercia, y a tales efectos se autoriza a la Sra. Eva Muñoz Climent y al Sr. David Agustí esmerados por este trámite.

La presidenta.

La secretaria.

ACUERDO (DOGC Núm. 9606 – 17.2.2026)

Resolución EMT/338/2026, de 30 de enero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código núm. 79000815011994)

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña para los años 2023-2025 (código nº 79000815011994), relativo a la solicitud 1/26 (CP20), habiendo sido suscrito en fecha 28 de enero de 2026, y de acuerdo con el que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acta mencionada en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 30 de enero de 2026.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACTA 14 COMISIÓN PARITARIA DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE LOS ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS.

Asistentes:

CCOO.

Titulares: Jonathan Parra Ordoñez, Marta Montoliu Herrera, Laura Payà Ramos, Sergi Vandellós Gonzalez.

Asesores: Francisco Pareja Montañés, Antonio Lopez Martinez.

UGT.

Titulares: Pere Delgado Delgado, Gemma López Montsech.

Asesores: Agustino Rodríguez Rubis.

ACES.

Titulares: Francisco Barreira Silveiro, José María Juarez Boja, Julian Rull Molina, Esther Moya Padilla.

Asesora: Eva Muñoz Climent.

UNIÓN CATALANA DE HOSPITALES.

Titulares: Elena de la Campa Alonso.

Asesora Laura Sanchez Santos.

Orden del Día:

En Barcelona, el día 28 de enero de 2026 a las 16.00 horas se reúnen telemáticamente, los miembros representativos de la patronal y los sindicatos firmantes del convenio, como componentes de la Comisión Paritaria del XII Convenio Colectivo de los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña, con el objeto de tratar las siguientes cuestiones:

Se acuerda por unanimidad nombrar para esta reunión, como presidente Sr. Pere Delgado Delgado y como secretario al Sr. Joan Diez y Cano.

Se acuerda firmar el acta por secretario y presidente.

Solicitud 1/26 (CP20).

Entidad: UGT.

Consulta: Clasificación profesional.

1.- ¿De acuerdo con nuestro convenio colectivo, todos los psicólogos tienen que estar en el grupo profesional 1?.

2.-¿En caso de que no sea así, qué psicólogos tendrían que estar incluidos en el grupo profesional 1 y cuáles en el grupo profesional 6?.

Respuesta.

1.- El convenio no establece una adscripción automática de todos los profesionales con titulación de Psicología en el Grupo 1, sino que la clasificación profesional depende de las funciones efectivamente desarrolladas, no exclusivamente del título académico ya que la clasificación se realiza “en función de las funciones y responsabilidades ejercidas”, y no únicamente por la titulación exigida para el acceso al puesto de trabajo.

2.- Nos remitimos a lo que indica el convenio colectivo.

Turno abierto de palabra.

El acta emitida al efecto será remitida a la Dirección General de Relaciones laborales para su registro y publicación, si procede, y a tales efectos se autoriza a la Sra. Eva Muñoz Climent y al Sr. Daniel Cubero Díaz para este trámite.

El presidente.

El secretario.

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9719 – 30.7.2026)

Resolución EMT/2626/2026, de 10 de julio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial del Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (código de convenio núm. 79000815011994).

Visto el texto del Acuerdo Parcial del Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (código de convenio nº 79000815011994), relativo a las tablas salariales para el año 2026, suscrito en fecha 3 de julio de 2026, en representación de los trabajadores, por la organización sindical Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO) y, en representación de la parte empresarial, por la Asociación Catalana de Entidades de Salud (ACES) y por la Unión Catalana de Hospitales (La Unión), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

–1 Disponer la inscripción del Acuerdo Parcial mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

–2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 10 de julio de 2026.

Núria Gilgado Barbadilla.

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral.

ACUERDO PARCIAL DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL XIII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE CATALUÑA.

Reunión del día 3 de julio de 2026.

Asistentes:

Por parte de las organizaciones sindicales.

Comisiones Obreras (CCOO):

Titulares: Manel Pérez Tarrida, Marta Montolio Herrera, Ana Isabel Crespo Cerezales, Jonatan Parra Ordoñez, Milagros Lara Hurtado Blanco, Sergi Vandellós González, Anna Cristina Sentanera Díez, Laura Paya Ramos
Asesores: Paco Pareja Montañés, Pere Jiménez Joven.

Por parte de las patronales.

Associació Catalana d'Entitats de Salut (ACES):

Titulares: Francisco Barreira Silveiro, Sonia Caravaca Gil, Julián Rull Molina, Esther Moya Padilla, Laura García Gálvez, Susana Ruiz García, José Mª Juárez Boja.

Asesores: Anna Zarzosa Güell, Joan Deu i Cano, Sofía Medina Plasencia

Unió Catalana d'Hospitals (LA UNIÓ):

Titulares: Xavier Mate García, Elena de la Campa Alonso, Francesc Pol Valls.

Asesores: Rubén Romero González.

Presidente: Rodrigo de la Torre.

Secretaria: Cristina Llevot.

En Barcelona, a las 12:00 horas del 3 de julio de 2026, se reúne la Comisión Negociadora del XIII Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña, que alcanza en virtud de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los acuerdos que se exponen a continuación.

Introducción.

El 21 de enero de 2026 se constituyó la Comisión Negociadora del XIII Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de

Cataluña, dado que el Convenio vigente tenía una duración prevista hasta el 31 de diciembre de 2025, y se encuentra actualmente en situación de ultraactividad.

A día de hoy, las partes firmantes han alcanzado los acuerdos parciales que se indican a continuación para el año 2026,

Acuerdo parcial.

Ambas partes, reconociendo su plena capacidad y legitimidad para celebrar el presente Acuerdo parcial relativo al XIII Convenio colectivo de trabajo de Establecimientos sanitarios, de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña, alcanzan los siguientes,

Acuerdos.

Primero. Artículo 13. Salario del convenio.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2026, se acuerda implementar un incremento del 3 % sobre todos los conceptos retributivos e importes que figuran en las tablas salariales del Convenio colectivo, con efectos de fecha 1 de enero de 2026. Los importes señalados en las tablas se entienden referidos a la jornada completa del Convenio y se percibirán a prorrata en otro caso.

La actualización de los importes se hará efectiva en la nómina de julio de 2026, con los correspondientes atrasos devengados hasta esta fecha.

En caso de que, por razones excepcionales de carácter técnico u organizativo, la empresa no pueda cumplir con el plazo estipulado, deberá justificarlo ante su RLPT.

Adicionalmente, a fecha de 31 de diciembre de 2026, se aplicará un incremento del 1 % sobre todos los conceptos salariales e importes que figuran reflejados en las tablas salariales ya incrementadas con el 3 % antes indicado. Este incremento adicional no tendrá efectos retroactivos en el ejercicio 2026.

Se adjuntan las tablas que figuran como anexos I a XIV.

Segundo. Continuidad de las negociaciones.

Los importes indicados en el primer punto cierran el ejercicio 2026, comprometiéndose las partes a continuar negociando para los ejercicios 2027 y siguientes (en función de la vigencia del Convenio que finalmente se alcance).

Tercero. Inscripción y registro.

Las partes acuerdan que se proceda a la inscripción y registro del presente documento de Acuerdo parcial en el Departamento de Empresa y Trabajo, Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, autorizando expresamente a D.ª Eva Muñoz Climent, para la ejecución de los correspondientes trámites.

Y, en prueba de conformidad, todas las partes suscriben el presente acuerdo en la fecha y lugar señalados al inicio.

Anexo I

Salario base

Área asistencial				
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**2026**	**31/12/2026**
1	1	Médico/a, médico/a especialista, psicólogo/a, farmacéutico/a, químico/a, biólogo/a, físico/a, odontólogo/a, bioquímico/a	2.308,92	2.332,01
	2		2.390,46	2.414,36
2	1	Enfermero/a, enfermero/a especialista, fisioterapeuta, dietista y nutricionista, genetista, terapeuta ocupacional, trabajador/a social, óptico/a y optometrista, logopeda, educador/a social, podólogo/podóloga	2.155,65	2.177,21
	2		2.207,80	2.229,88
3	1	Técnico/a superior en: anatomía patológica y citodiagnóstico, audiología protética, dietética, higiene bucodental, imagen para el diagnóstico y medicina nuclear, laboratorio clínico y biomédico, ortoprotésica y productos de apoyo, radioterapia y dosimetría, otras especialidades sanitarias	1.883,41	1.902,24
	2		1.928,98	1.948,27
4	1	Técnico/a en: cuidados auxiliares de enfermería, farmacia y parafarmacia, emergencias sanitarias. auxiliar sanitario	1.501,36	1.516,38
	2		1.537,69	1.553,06
5	1	Mecánico/a sanitario/a, mozo/a de clínica	1.332,45	1.345,77
	2		1.364,70	1.378,35

Área administración y servicios generales				
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**2026**	**31/12/2026**
6	1	Abogado/a arquitecto/a, economista, ingeniero/a, informático/a, sociólogo/a, trabajólogo/a	2.308,92	2.332,01
	2		2.390,46	2.414,36
7	1	Arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a, graduado/a social, tecnólogo/tecnóloga de los alimentos, graduado/a en ciencias empresariales, graduado/a en sistemas microinformáticos y redes	2.155,65	2.177,21
	2		2.207,80	2.229,88
8	1	Oficiales administrativos/as, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero/a	1.883,41	1.902,24
	2		1.928,98	1.948,27
9	1	Auxiliares administrativos/as, informáticos/as de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos/as de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.501,36	1.516,38
	2		1.537,69	1.553,06
10	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor/a de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, camarero/a, limpiador/a, lavaplatos, lavador/a, mozo/a servicios diversos	1.332,45	1.345,77
	2		1.364,70	1.378,35

1 = Nivel básico

2 = Nivel superior

Anexo II

Nocturnidad

Área asistencial				
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**2026**	**31/12/2026**
1	1	Médico/a, médico/a especialista, psicólogo/psicóloga, farmacéutico/a, químico/a, biólogo/bióloga, físico/a, odontólogo/odontóloga, bioquímico/a	577,23	583,00
	2		597,62	603,59
2	1	Enfermero/a, enfermero/a especialista, fisioterapeuta, dietista y nutricionista, genetista, terapeuta ocupacional, trabajador/a social, óptico/a y optometrista, logopeda, educador/a social, podólogo/podóloga	538,92	544,31
	2		551,95	557,47
3	1	Técnico/a superior en: anatomía patológica y citodiagnóstico, audiología protésica, dietética, higiene bucodental, imagen para el diagnóstico y medicina nuclear, laboratorio clínico y biomédico, ortoprotésica y productos de apoyo, radioterapia y dosimetría, otras especialidades sanitarias	470,86	475,56
	2		482,24	487,06
4	1	Técnico/a en: cuidados auxiliares de enfermería, farmacia y parafarmacia, emergencias sanitarias. auxiliar sanitario	375,33	379,08
	2		384,42	388,26
5	1	Mecánico/a sanitario/a, mozo/a de clínica	333,12	336,45
	2		341,18	344,59

Área administración y servicios generales				
Grupo	**Nivel**	**Profesiones**	**2026**	**31/12/2026**
6	1	Abogado/a, arquitecto/a, economista, ingeniero/a, informático/a, sociólogo/socióloga, trabajólogo/a	577,23	583,00
	2		597,62	603,59
7	1	Arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a, graduado/a social, tecnólogo/tecnóloga de los alimentos, graduado/a en ciencias empresariales, graduado/a en sistemas microinformáticos y redes	538,92	544,31
	2		551,95	557,47
8	1	Oficiales administrativos/as, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero/a	470,86	475,56
	2		482,24	487,06
9	1	Auxiliares administrativos/as, informáticos de grado medio, conductor/a de ambulancia, técnicos/as de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	375,33	379,08
	2		384,42	388,26
10	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor/a de ambulancias, conserje, ordenanza, portero/a, vigilante, camarero/a, limpiador/a, lavaplatos, lavador/a, mozo/a servicios diversos	333,12	336,45
	2		341,18	344,59

1 = Nivel básico

2 = Nivel superior

Los anexos serán aplicables a todas las provincias

Anexo III

Manutención y alojamiento

		2026	**31/12/2026**
Grupo 1			
	internos	175,46	177,22
	semi - internos	147,29	148,76
Grupo 2		-	-
	internos	147,29	148,76
	semi - internos	118,81	120,00
Resto de grupos		-	-
	internos	118,81	120,00
	semi - internos	90,52	91,42

Anexo IV

Plus de compensación de ayuda familiar

	2026	**31/12/2026**
Para padres y cónyuge	20,87	21,08
Por cada hijo	12,65	12,78

Anexo V

Pluses discapacitados

	2026	31/12/2026
Por discapacitado	45,33	45,78

Anexo VI

Antigüedad

	2026	31/12/2026
1 año y 1 día	9,39	9,48
2 años y 1 día	18,69	18,87
3 años y un día	28,09	28,37
4 años y un día	37,37	37,74
5 años y un día	46,69	47,16
6 años y un día	55,65	56,21
7 años y un día	64,18	64,82
8 años y un día	72,27	72,99
9 años y un día	80,01	80,81
10 años y un día	87,29	88,16
11 años y un día	94,20	95,15
12 años y un día	100,76	101,77
13 años y un día	106,82	107,89
14 años y un día	112,56	113,68
15 años y un día	118,13	119,31
16 años y un día	123,79	125,02
17 años y un día	129,43	130,72
18 años y un día	135,14	136,49
19 años y un día	140,81	142,22
20 años y un día	146,42	147,88
21 años y un día	152,13	153,65
22 años y un día	157,77	159,35
23 años y un día	163,45	165,08
24 años y un día	169,08	170,77
25 años y un día	174,73	176,48
26 años y un día	180,37	182,17
27 años y un día	186,07	187,93
28 años y un día	191,74	193,65
29 años y un día	197,36	199,33
30 años y un día	203,04	205,07

Anexo VII

Plus transporte

	2026	31/12/2026
Turno seguido	29,62	29,91
Turno partido	59,22	59,81

Anexo VIII

Dietas

	2026	31/12/2026
Dieta completa	63,06	63,69
Media dieta	33,45	33,79

Anexo IX

Comedores

	2026	31/12/2026
Por comida o cena	4,23	4,28

Anexo X

Plus domingo y festivo

	2026	31/12/2026
Grupo 1	7,44	7,51
Grupo 2	6,68	6,75
Resto de grupos	5,21	5,26

Anexo XI

Plus sábado

	2026	31/12/2026
Grupo 1	3,71	3,75
Grupo 2	3,35	3,38
Resto de grupos	2,60	2,62

Anexo XII

Atención continuada de presencia médico

	2026	31/12/2026
Laborables	-	-
Nivel 1	24,55	24,80
Nivel 2	30,00	30,30
Domingos y festivos	-	-
Nivel 1	27,28	27,55
Nivel 2	34,09	34,43

Anexo XIII

Carrera profesional - CP (x 14)

	2026	31/12/2026
Grupo 1	101,03	102,04
Grupo 2	83,71	84,55

Anexo XIV

Sistema incentivación profesional - SIP (x 14)

	2026	31/12/2026
Grupo 6	86,58	87,44
Grupo 7	72,15	72,87
Grupo 3 y 8	64,93	65,58
Grupo 4 y 9	50,50	51,01
Grupo 5 y 10	43,29	43,72

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA CATALUÑA						
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 7884 - 28.5.2019)						
Artículo 30 Jornada y horario						
30.1 La jornada laboral de este Convenio se establece en	1734	horas para los turnos de día				
y	1714	horas para los turnos por la noche.				
Artículo 20 Horas extraordinarias	25%	sobre el valor de la hora ordinaria				
Artículo 21 Pagas extraordinarias	2					
Artículo 23 Plus distancia	0,18	euros por kilómetro				
Artículo 24 Plus de responsabilidad, supervisión o mando ... como mínimo equivalente a un	10%	de su salario base				
Artículo 27 Plus nocturnidad	25%	del salario convenio				

Artículo 48 Modalidades contractuales						
48.1 Contratos en prácticas						
... recibirá el	70%	de la retribución durante el primer año de su contrato				
y el	85%	el segundo				
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8148 - 5.6.2020)						
ANEXO I.- SALARIO BASE						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	Categorías	SB 2020			
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	1.898,27			
	2		1.965,30			
2. Diplomados Universitarios	1	Due, Optometrista, Logopedas, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador Social, Educador social, Comadrona	1.772,26			
	2		1.815,13			
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	1.548,43			
	2		1.585,90			

4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, aux. de farmacia, Auxiliar sanitario	1.234,34			
	2		1.264,20			
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitaria	1.095,47			
	2		1.121,98			
Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Categorías	SB 2020			
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	1.898,27			
	2		1.965,30			
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	1.772,26			
	2		1.815,13			
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	1.548,43			
	2		1.585,90			

9. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.234,34			
	2		1.264,20			
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	1.095,47			
	2		1.121,98			
1 = Nivel básico						
2 = Nivel superior						
ANEXO II.- NOCTURNIDAD						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad 2020			
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	474,57			
	2		491,32			

2. Diplomados Universitarios	1	Due, Optometrista, Logopedas, Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Trabajador Social, Educador social, Comadrona	443,07			
	2		453,78			
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	387,11			
	2		396,47			
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	308,58			
	2		316,05			
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitaria	273,87			
	2		280,50			
Area administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad 2020			
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	474,57			
	2		491,32			

7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	443,07			
	2		453,78			
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	387,11			
	2		396,47			
9. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	308,58			
	2		316,05			
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	273,87			
	2		280,50			
1 = Nivel básico						

2 = Nivel superior						
Los anexos serán aplicables a todas las provincias						
ANEXO III.- MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO 2020						
Personal técnico superior Internos	144,25					
Semi - internos	121,09					
ATS. Internos	121,09					
Semi - internos	97,68					
Resto personal Internos	97,68					
Semi - internos	74,42					
ANEXO IV.- PLUS DE COMPENSACIÓN DE AYUDA FAMILIAR 2020						
Por padres y cónyuge	17,15					
Por cada hijo	10,40					
ANEXO V.- PLUS DISCAPACITADOS 2020						
Por discapacitados	37,27					
ANEXO VI..- ANTIGÜEDAD 2020						
1 año y 1 día	7,72					
2 años y 1 día	15,36					

3 años y un día	23,09					
4 años y un día	30,72					
5 años y un día	38,39					
6 años y un día	45,75					
7 años y un día	52,76					
8 años y un día	59,41					
9 años y un día	65,78					
10 años y un día	71,77					
11 años y un día	77,45					
12 años y un día	82,84					
13 años y un día	87,82					
14 años y un día	92,54					
15 años y un día	97,12					
16 años y un día	101,77					
17 años y un día	106,41					
18 años y un día	111,10					
19 años y un día	115,76					
20 años y un día	120,38					
21 años y un día	125,08					
22 años y un día	129,71					
23 años y un día	134,38					
24 años y un día	139,01					
25 años y un día	143,66					
26 años y un día	148,29					
27 años y un día	152,98					
28 años y un día	157,63					
29 años y un día	162,26					
30 años y un día	166,92					
ANEXO VII.- PLUS TRANSPORTE 2020						
Turno seguido	24,35					
Turno partido	48,69					

ANEXO VIII.- DIETAS 2020						
Dieta completa	51,84					
Media dieta	27,50					
ANEXO IX.- COMEDORES 2020						
Por comida o cena	3,48					
ANEXO X.- PLUS DOMINGO Y FESTIVO 2020						
Grupo 1	5,38					
Grupo 2	4,83					
Resto de grupos	3,76					
ANEXO XI.- PLUS SÁBADO 2020						
Grupo 1	2,68					
Grupo 2	2,42					
Resto de grupos	1,88					
ANEXO XII.- ATENCIÓN CONTINUADA DE PRESENCIA MÉDICOS 2020						
Laborables						

Nivel 1	20,19					
Nivel 2	24,66					
Domingos y festivos						
Nivel 1	22,43					
Nivel 2	28,03					
ANEXO XIII - 2020						
Carrera profesional - CP (x 14)						
Grupo 1	70,63					
Grupo 2	58,52					
ANEXO XIV.- 2020						
Sistema incentivación profesional - SIP (x 14)						
Grupo 6	60,54					
Grupo 7	50,45					
Grupo 3 y 8	45,41					
Grupo 4 y 9	35,32					
Grupo 5 y 10	30,27					
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 8680 - 1.6.2022)						
Artículo 5 Duración	1 de enero de 2020 y finalización el 31 de diciembre del año 2022					

Artículo 14 Plus de domingos	por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del domingo					
Artículo 15 Plus de sábados	por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del sábado					
Artículo 18 Antigüedad	se retribuirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias					
Artículo 20 Horas extraordinarias	25%	sobre el valor de la hora ordinaria				
Artículo 21 Pagas extraordinarias de junio y diciembre	2	equivalentes al valor de una mensualidad del salario de Convenio más la antigüedad				
Artículo 23 Plus distancia	0,18	euros por kilómetro				
Artículo 24 Plus de responsabilidad, supervisión o mando	10%	de su salario base				
Artículo 27 Kilometraje	0,19	euros/kilómetro				
Artículo 28 Plus nocturnidad	25%	del salario Convenio				
Artículo 29 Festivos especiales	100%					

Artículo 31 Jornada y horario	1734	horas para los turnos de día				
y	1714	horas para los turnos de noche				
ANEXO I.- SALARIO BASE (SB)						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	Categorías	SB de 1/01/20 a 30/06/21	SB 1/07/2021	SB 2022	SB 31/12/2022
1. Licenciados universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	1.898,27	1.924,84	1.982,59	1.992,50
	2		1.965,30	1.992,82	2.052,60	2.062,87
2. Diplomados universitarios	1	Dui, optometrista, logopeda, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social, educador social, comadrona	1.772,26	1.797,07	1.850,98	1.860,24
	2		1.815,13	1.840,54	1.895,76	1.905,24
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	1.548,43	1.570,11	1.617,22	1.625,30
	2		1.585,90	1.608,11	1.656,35	1.664,63
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	1.234,34	1.251,62	1.289,17	1.295,61
	2		1.264,20	1.281,90	1.320,36	1.326,96
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario/a	1.095,47	1.110,80	1.144,13	1.149,85
	2		1.121,98	1.137,69	1.171,82	1.177,68

Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Categorías	SB de 1/01/20 a 30/06/21	SB 1/07/2021	SB 2022	SB 31/12/2022
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	1.898,27	1.924,84	1.982,59	1.992,50
	2		1.965,30	1.992,82	2.052,60	2.062,87
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	1.772,26	1.797,07	1.850,98	1.860,24
	2		1.815,13	1.840,54	1.895,76	1.905,24
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	1.548,43	1.570,11	1.617,22	1.625,30
	2		1.585,90	1.608,11	1.656,35	1.664,63
9. Tècnics de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia , técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.234,34	1.251,62	1.289,17	1.295,61
	2		1.264,20	1.281,90	1.320,36	1.326,96

10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	1.095,47	1.110,80	1.144,13	1.149,85
	2		1.121,98	1.137,69	1.171,82	1.177,68
1 = nivel básico						
2 = nivel superior						
ANEXO 2.- NOCTURNIDAD						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad de 1/01/20 a 30/06/21	Nocturnidad 1/07/2021	Nocturnidad 2022	Nocturnidad 31/12/2022
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	474,57	481,21	495,65	498,13
	2		491,32	498,20	513,15	515,71
2. Diplomados universitarios	1	Due, optometrista, logopedas, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social, educador social, llevadora	443,07	449,27	462,75	465,06
	2		453,78	460,14	473,94	476,31

3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	387,11	392,53	404,31	406,33
	2		396,47	402,02	414,08	416,15
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	308,58	312,90	322,28	323,90
	2		316,05	320,47	330,09	331,74
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario	273,87	277,71	286,04	287,47
	2		280,50	284,43	292,96	294,42
Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Categorías	Nocturnidad de 1/01/20 a 30/06/21	Nocturnidad 1/07/2021	Nocturnidad 2022	Nocturnidad 31/12/2022
6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	474,57	481,21	495,65	498,13
	2		491,32	498,20	513,15	515,71
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	443,07	449,27	462,75	465,06
	2		453,78	460,14	473,94	476,31
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	387,11	392,53	404,31	406,33
	2		396,47	402,02	414,08	416,15

9. Tècnics de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia , técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	308,58	312,90	322,28	323,90
	2		316,05	320,47	330,09	331,74
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	273,87	277,71	286,04	287,47
	2		280,50	284,43	292,96	294,42
1 = nivel básico						
2 = nivel superior						
Los anexos serán aplicables a todas las provincias						
ANEXO III.- MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Personal técnico superior						
Internos	144,25	146,27	150,66	151,42		

Semi - internos	121,09	122,79	126,47	127,10		
ATS						
Internos	121,09	122,79	126,47	127,10		
Semi - internos	97,68	99,04	102,01	102,52		
Resta personal						
Internos	97,68	99,04	102,01	102,52		
Semi - internos	74,42	75,46	77,72	78,11		
ANEXO IV.- PLUS DE COMPENSACIÓN DE AYUDA FAMILIAR						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Por padres y cónyuge	17,15	17,40	17,92	18,01		
Por cada hijo	10,40	10,55	10,86	10,92		
ANEXO V.- PLUS DISCAPACITADOS						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Para discapacitados	37,27	37,79	38,92	39,12		
ANEXO VI.- ANTIGÜEDAD						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
1 año y 1 día	7,72	7,83	8,06	8,10		
2 años y 1 día	15,36	15,58	16,04	16,12		
3 años y un día	23,09	23,41	24,12	24,24		
4 años y un día	30,72	31,15	32,09	32,25		
5 años y un día	38,39	38,93	40,09	40,29		
6 años y un día	45,75	46,39	47,78	48,02		

7 años y un día	52,76	53,50	55,11	55,38		
8 años y un día	59,41	60,24	62,05	62,36		
9 años y un día	65,78	66,70	68,70	69,04		
10 años y un día	71,77	72,77	74,95	75,33		
11 años y un día	77,45	78,53	80,89	81,29		
12 años y un día	82,84	84,00	86,52	86,95		
13 años y un día	87,82	89,05	91,72	92,18		
14 años y un día	92,54	93,83	96,65	97,13		
15 años y un día	97,12	98,48	101,43	101,94		
16 años y un día	101,77	103,19	106,29	106,82		
17 años y un día	106,41	107,90	111,14	111,69		
18 años y un día	111,10	112,65	116,03	116,61		
19 años y un día	115,76	117,38	120,91	121,51		
20 años y un día	120,38	122,06	125,73	126,35		
21 años y un día	125,08	126,83	130,63	131,28		
22 años y un día	129,71	131,53	135,47	136,15		
23 años y un día	134,38	136,26	140,35	141,05		
24 años y un día	139,01	140,96	145,19	145,91		
25 años y un día	143,66	145,67	150,04	150,79		
26 años y un día	148,29	150,37	154,88	155,65		
27 años y un día	152,98	155,12	159,77	160,57		
28 años y un día	157,63	159,84	164,64	165,46		
29 años y un día	162,26	164,53	169,47	170,31		
30 años y un día	166,92	169,26	174,34	175,21		
ANEXO VII.- PLUS TRANSPORTE						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Turno seguido	24,35	24,69	25,43	25,56		
Turno partido	48,69	49,37	50,85	51,10		
ANEXO VIII.- DIETAS						

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Dieta completa	51,84	52,57	54,14	54,42		
Media dieta	27,50	27,89	28,73	28,87		
ANEXO IX.- COMEDORES						
De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022			
Por comida o cena	3,48	3,53	3,64	3,65		
ANEXO X.- PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Grupo 1	5,38	5,45	5,70	5,73		
Grupo 2	4,83	4,90	5,12	5,15		
Resta de grupos	3,76	3,82	3,99	4,01		
ANEXO XI.- PLUS SÁBADO						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Grupo 1	2,68	2,72	2,85	2,86		
Grupo 2	2,42	2,46	2,57	2,58		
Resta de grupos	1,88	1,90	1,99	2,00		
ANEXO XII.- ATENCIÓN CONTINUADA DE PRESENCIA MÉDICOS						

	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Laborables						
Nivel 1	20,19	20,47	21,08	21,19		
Nivel 2	24,66	25,01	25,76	25,89		
Domingos y festivos						
Nivel 1	22,43	22,74	23,43	23,54		
Nivel 2	28,03	28,42	29,27	29,42		
ANEXO XIII - 2020. CARRERA PROFESIONAL - CP (X 14)						
	De 1/01/20 a 30/06/21	01/07/2021	2022	31/12/2022		
Grupo 1	70,63	71,62	77,46	77,84		
Grupo 2	58,52	59,34	64,18	64,50		
ANEXO XIV - 2020. SISTEMA INCENTIVACIÓN PROFESIONAL - SIP (X 14)						
	De 1/01/20 a 30/06/21	1/07/2021	2022	31/12/2022		
Grupo 6	60,54	61,39	66,38	66,71		
Grupo 7	50,45	51,16	55,31	55,59		
Grupo 3 y 8	45,41	46,04	49,78	50,03		
Grupo 4 y 9	35,32	35,81	38,72	38,91		
Grupo 5 y 10	30,27	30,69	33,19	33,35		
REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 8965 - 25.7.2023)						

ANEXO I.- SALARIO BASE						
Grupo	Nivel	Categorías	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024	
Área asistencial						
1. Licenciados universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	1.992,50	2.072,20	2.082,56	
	2		2.062,87	2.145,38	2.156,11	
2. Diplomados universitarios	1	Dui, optometrista, logopeda, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social, educador social, comadrona	1.860,24	1.934,65	1.944,32	
	2		1.905,24	1.981,45	1.991,35	
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	1.625,30	1.690,31	1.698,77	
	2		1.664,63	1.731,22	1.739,87	
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	1.295,61	1.347,44	1.354,18	
	2		1.326,96	1.380,04	1.386,94	
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario/a	1.149,85	1.195,84	1.201,82	
	2		1.177,68	1.224,78	1.230,91	
Área administración y servicios generales						

6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	1.992,50	2.072,20	2.082,56	
	2		2.062,87	2.145,38	2.156,11	
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	1.860,24	1.934,65	1.944,32	
	2		1.905,24	1.981,45	1.991,35	
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	1.625,30	1.690,31	1.698,77	
	2		1.664,63	1.731,22	1.739,87	
9. Tècnics de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia , técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	1.295,61	1.347,44	1.354,18	
	2		1.326,96	1.380,04	1.386,94	
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	1.149,85	1.195,84	1.201,82	
	2		1.177,68	1.224,78	1.230,91	

1 = nivel básico						
2 = nivel superior						
ANEXO 2.- NOCTURNIDAD						
Área asistencial						
1. Licenciados Universitarios	1	Médico, psicólogo, farmacéutico, químico, biólogo, físico, odontólogo	498,13	518,05	520,64	
	2		515,71	536,34	539,02	
2. Diplomados universitarios	1	Due, optometrista, logopedas, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social, educador social, llevadora	465,06	483,66	486,08	
	2		476,31	495,36	497,84	
3. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Técnico de laboratorio, de rayos X, de quirófano u otras especialidades sanitarias, ortoptista, higienista dental	406,33	422,58	424,69	
	2		416,15	432,80	434,96	
4. Técnicos de grado medio y equivalentes	1	Auxiliar de enfermería, puericultor, auxiliar de farmacia, auxiliar sanitario	323,90	336,85	338,54	
	2		331,74	345,01	346,73	
5. Ayudantes	1	Mozo de clínica y mecánico/a sanitario	287,47	298,97	300,46	
	2		294,42	306,20	307,73	
Área administración y servicios generales						

6. Licenciados	1	Economista, abogado, informático, sociólogo, ingeniero, arquitecto	498,13	518,05	520,64	
	2		515,71	536,34	539,02	
7. Diplomados	1	Diplomados en relaciones laborales, empresariales, ingenieros técnicos, aparejadores	465,06	483,66	486,08	
	2		476,31	495,36	497,84	
8. Técnicos de grado superior y equivalentes	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial oficios diversos, cocinero	406,33	422,58	424,69	
	2		416,15	432,80	434,96	
9. Tècnics de grado medio y equivalentes	1	Auxiliares administrativos, informáticos de grado medio, conductor de ambulancia , técnicos de grado medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos, telefonista y recepcionista	323,90	336,85	338,54	
	2		331,74	345,01	346,73	
10. Ayudantes	1	Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de ambulancias, conserje, ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario, camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios diversos	287,47	298,97	300,46	
	2		294,42	306,20	307,73	

1 = nivel básico						
2 = nivel superior						
Los anexos serán aplicables a todas las provincias						
ANEXO III.- MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Personal técnico superior						
Internos	151,42	157,47	158,26			
Semi - internos	127,10	132,19	132,85			
ATS						
Internos	127,10	132,19	132,85			
Semi - internos	102,52	106,63	107,16			
RestO personal						
Internos	102,52	106,63	107,16			
Semi - internos	78,11	81,24	81,64			
ANEXO IV.- PLUS DE COMPENSACIÓN DE AYUDA FAMILIAR						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Por padres y cónyuge	18,01	18,73	18,82			
Por cada hijo	10,92	11,36	11,41			
ANEXO V.- PLUS DISCAPACITADOS						

	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Para discapacitados	39,12	40,68	40,88			
ANEXO VI.- ANTIGÜEDAD						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
1 año y 1 día	8,10	8,42	8,47			
2 años y 1 día	16,12	16,77	16,85			
3 años y un día	24,24	25,21	25,33			
4 años y un día	32,25	33,54	33,71			
5 años y un día	40,29	41,91	42,12			
6 años y un día	48,02	49,94	50,19			
7 años y un día	55,38	57,60	57,89			
8 años y un día	62,36	64,86	65,18			
9 años y un día	69,04	71,80	72,16			
10 años y un día	75,33	78,34	78,73			
11 años y un día	81,29	84,55	84,97			
12 años y un día	86,95	90,43	90,88			
13 años y un día	92,18	95,87	96,35			
14 años y un día	97,13	101,02	101,52			
15 años y un día	101,94	106,02	106,55			
16 años y un día	106,82	111,09	111,65			
17 años y un día	111,69	116,16	116,74			
18 años y un día	116,61	121,28	121,88			
19 años y un día	121,51	126,37	127,00			
20 años y un día	126,35	131,41	132,06			
21 años y un día	131,28	136,54	137,22			
22 años y un día	136,15	141,60	142,30			
23 años y un día	141,05	146,69	147,42			
24 años y un día	145,91	151,75	152,51			
25 años y un día	150,79	156,82	157,60			
26 años y un día	155,65	161,88	162,69			
27 años y un día	160,57	167,00	167,83			
28 años y un día	165,46	172,08	172,94			
29 años y un día	170,31	177,13	178,01			

30 años y un día	175,21	182,22	183,13			
ANEXO VII.- PLUS TRANSPORTE						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Turno seguido	25,56	26,58	26,71			
Turno partido	51,10	53,15	53,41			
ANEXO VIII.- DIETAS						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Dieta completa	54,42	56,59	56,88			
Media dieta	28,87	30,02	30,17			
ANEXO IX.- COMEDORES						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Por comida o cena	3,65	3,80	3,82			
ANEXO X.- PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Grupo 1	5,73	5,96	5,99			
Grupo 2	5,15	5,36	5,38			
Resta de grupos	4,01	4,17	4,19			
ANEXO XI.- PLUS SÁBADO						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			

Grupo 1	2,86	2,97	2,99			
Grupo 2	2,58	2,68	2,70			
Resta de grupos	2,00	2,08	2,09			
ANEXO XII.- ATENCIÓN CONTINUADA DE PRESENCIA MÉDICOS						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Laborables						
Nivel 1	21,19	22,03	22,15			
Nivel 2	25,89	26,92	27,06			
Domingos y festivos						
Nivel 1	23,54	24,48	24,61			
Nivel 2	29,42	30,60	30,75			
ANEXO XIII – CARRERA PROFESIONAL - CP (X 14)						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Grupo 1	77,84	80,96	81,36			
Grupo 2	64,50	67,08	67,41			
ANEXO XIV – SISTEMA INCENTIVACIÓN PROFESIONAL - SIP (X 14)						
	SB 31/12/2022	01/01/2023	01/01/2024			
Grupo 6	66,71	69,38	69,72			
Grupo 7	55,59	57,81	58,10			
Grupo 3 y 8	50,03	52,03	52,29			
Grupo 4 y 9	38,91	40,47	40,67			
Grupo 5 y 10	33,35	34,69	34,86			

\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (DOGC Núm. 9253 - 23.9.2024)						
Artículo 14 Plus de domingos						
en la tabla del anexo X, por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del domingo						
Artículo 15 Plus de sábados						
por cada hora que se trabaje entre las 0 y las 24 horas del sábado						
Artículo 16 Deducción por manutención y alojamiento						
deducciones mensuales del salario, que se establecen en el anexo III						
Artículo 18 Antigüedad						
Este importe se retribuirá en las 12 mensualidades y en las 2 pagas extraordinarias						
Artículo 20 Horas extraordinarias						

con un	25,00 %	de recargo sobre el valor de la hora ordinaria				
Artículo 21 Pagas extraordinarias de junio y diciembre						
Gratificaciones	2					
junio	antes del 20 de junio	una mensualidad del salario de Convenio + antigüedad	de julio a junio			
diciembre	antes del 22 de diciembre	una mensualidad del salario de Convenio + antigüedad	de enero a diciembre			
Artículo 34 Vacaciones						
días naturales	30					
Artículo 37 Incapacidad temporal (IT), riesgo durante el embarazo y lactancia materna						

1 En los supuestos de IT, derivada de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio por los siguientes períodos: A) 30 días discontinuos por año natural, B) Hasta 90 días continuos por año natural. Sólo en la situación de baja por enfermedad común, y desde el segundo proceso de baja, existirá una carencia de 7 días que no serán retribuidos, más que con lo que establece la legislación vigente sin los complementos propios de las otras situaciones reguladas. El total de días de carencia no computarán a los efectos de los días establecidos en el párrafo primero. 2 En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, las empresas garantizarán a su personal el complemento necesario para que, con las prestaciones económicas de la Seguridad Social, reciba la totalidad del salario mensual pactado en el presente Convenio hasta un total de 120 días por año natural, en uno o varios períodos de baja. 3 En la situación de riesgo del embarazo y lactancia se estará a lo establecido en la normativa vigente						

Artículo 23 Plus distancia						
de	0,19	euros por kilómetro				
Artículo 24 Plus de responsabilidad, supervisión o mando						
equivalente a un	10,00 %	de su salario base				
Artículo 27 Kilometraje						
a	0,19	eutos/kilómetro				
Artículo 28 Plus nocturnidad						
en un	25,00 %	del salario Convenio				
anexo II, se refleja el plus de nocturnidad en valores mensuales y jornada completa en horario nocturno						
Artículo 29 Festivos especiales						
Si se disfruta de descanso compensatorio, el plus de festivo especial será	100,00 %	de recargo sobre el valor del día				
Si no se disfruta de descanso compensatorio, el plus de festivo especial será del	100,00 %	del cual le corresponde cobrar según el artículo 33.4 de este Convenio				

Artículo 31 Jornada y horario						
Para los años 2023 y 2024						
	1734	horas para turnos de día				
y	1714	horas para turnos de noche				
A partir del 1 de enero de 2025						
	1726	horas para turnos de día				
y	1704	horas para turnos de noche				
Artículo 33 Domingos y festivos						
Las horas trabajadas en día festivo intersemanal que no tengan descanso compensatorio	75,00 %	de recargo sobre el valor de la hora ordinaria				
33.4 Las horas trabajadas en día festivo intersemanal que tengan descanso compensatorio	anexo X					
ANEXO I.- SALARIO BASE						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	Profesiones	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
1		Médico, médico especialista, psicólogo/a,				
		farmacéutico/a, químico/a, biólogo/a, físico/a,				
		odontólogo/a, bioquímico/a				
	1		2.072,20	2.082,56	2.155,45	2.241,67
	2		2.145,38	2.156,11	2.231,57	2.320,83

2		Enfermero/a, enfermero/a especialista, fisioterapeuta,				
		dietista y nutricionista, genetista, terapeuta				
		ocupacional, trabajador/a social, óptico/a y				
		optometrista, logopeda, educador/a social, podólogo/a				
	1		1.934,65	1.944,32	2.012,37	2.092,87
	2		1.981,45	1.991,35	2.061,05	2.143,49
3		Técnico/a superior en: anatomía patológica y				
		citodiagnóstico, audiología protética, dietética, higiene				
		bucodental, imagen por el diagnóstico y medicina				
		nuclear, laboratorio clínico y biomédico, ortoprotésica				
		y productos de soporte, radioterapia y dosimetría,				
		otras especialidades sanitarias				
	1		1.690,31	1.698,77	1.758,22	1.828,55
	2		1.731,22	1.739,87	1.800,77	1.872,80
4		Técnico/a en: curas auxiliares de enfermería, en				
		farmacia y parafarmacia, en emergencias sanitarias,				

		auxiliar sanitario				
	1		1.347,44	1.354,18	1.401,57	1.457,63
	2		1.380,04	1.386,94	1.435,48	1.492,90
5		Mozo de clínica y mecánico/a sanitario				
	1		1.195,84	1.201,82	1.243,88	1.293,64
	2		1.224,78	1.230,91	1.273,99	1.324,95
Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Profesiones	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025
6		Abogado/a, arquitecto/a, economista, ingeniero,				
		informático/a, sociólogo/a, trabajólogo/a				
	1		2072,2	2082,56	2155,45	2241,67
	2		2.145,38	2.156,11	2.231,57	2.320,83
7		Arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a,				
		graduado/a social, tecnólogo/a de los alimentos,				
		graduado/a en ciencias empresariales, graduado/a en				
		sistemas microinformáticos y redes				
	1		1934,65	1944,32	2012,37	2092,87
	2		1981,45	1991,35	2061,05	2143,49
8		Oficial administrativo, programación informática,				
		oficial oficios diversos, cocinero				
	1		1690,31	1698,77	1758,22	1828,55

	2		1731,22	1739,87	1800,77	1872,8
9		Auxiliares administrativos, informáticos de grado				
		medio, conductor de ambulancia, técnicos de grado				
		medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios				
		diversos, telefonista y recepcionista				
	1		1347,44	1354,18	1401,57	1457,63
	2		1380,04	1386,94	1435,48	1492,9
10		Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor				
		de ambulancias, conserje,				
		ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario,				
		camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo				
		servicios diversos				
	1		1195,84	1201,82	1243,88	1293,64
	2		1224,78	1230,91	1273,99	1324,95
1 = Nivel básico						
2 = Nivel superior						
ANEXO II.- NOCTURNIDAD						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	Profesiones	Nocturnidad 01/01/2023	Nocturnidad 01/01/2024	2024	2025

1		Médico, médico especialista, psicólogo/a, farmacéutico/a,				
		químico/a, biólogo/a, físico/a, odontólogo/a, bioquímico/a				
	1		518,05	520,64	538,86	560,42
	2		536,34	539,02	557,89	580,21
2		Enfermero/a, enfermero/a especialista, fisioterapeuta,				
		dietista y nutricionista, genetista, terapeuta ocupacional,				
		trabajador/a social, óptico/a y optometrista, logopeda,				
		educador/a social, podólog/a				
	1		483,66	486,08	503,10	523,22
	2		495,36	497,84	515,26	535,87
3		Técnico/a superior en: anatomía patológica y				
		citodiagnóstico, audiología protética, dietética, higiene				
		bucodental, imagen por el diagnóstico y medicina nuclear,				
		laboratorio clínico y biomédico, ortoprotésica y productos				
		de soporte, radioterapia y dosimetría, otras				
		especialidades sanitarias				
	1		422,58	424,69	439,56	457,14

	2		432,80	434,96	450,19	468,19
4		Técnico/a en: curas auxiliares de enfermería, en farmacia				
		y parafarmacia, en emergencias sanitarias, auxiliar				
		sanitario				
	1		336,85	338,54	350,38	364,40
	2		345,01	346,73	358,87	373,22
5		Mozo de clínica y mecánico/a sanitaria				
	1		298,97	300,46	310,98	323,42
	2		306,20	307,73	318,50	331,24
Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	Profesiones	Nocturnidad 01/01/2023	Nocturnidad 01/01/2024	2024	2025
6		Abogado/a, arquitecto/a, economista, ingeniero,				
		informático/a, sociólogo/a, trabajólogo/a				
	1		518,05	520,64	538,86	560,42
	2		536,34	539,02	557,89	580,21
7		Arquitecto/a técnico/a, ingeniero/a técnico/a, graduado/a				
		social, tecnólogo/a de los alimentos, graduado/a en				
		ciencias empresariales, graduado/a en sistemas				
		microinformáticos y redes				
	1		483,66	486,08	503,10	523,22

	2		495,36	497,84	515,26	535,87
8	1	Oficial administrativo, programación informática, oficial				
		oficios diversos, cocinero				
	1		422,58	424,69	439,56	457,14
	2		432,80	434,96	450,19	468,19
9		Auxiliares administrativos/as, informáticos de grado				
		medio, conductor/a de ambulancia, técnicos/as de grado				
		medio en cocina, restauración, auxiliar de oficios diversos,				
		telefonista, recepcionista				
	1		336,85	338,54	350,38	364,40
	2		345,01	346,73	358,87	373,22
10		Ayudantes de oficios diversos, ayudante de conductor de				
		ambulancias, conserje,				
		Ordenanza, portero, vigilante, mecánico sanitario,				
		camarero, limpiador, lavaplatos, lavador, mozo servicios				
		diversos				
	1		298,97	300,46	310,98	323,42
	2		306,20	307,73	318,50	331,24
1 = Nivel básico						

2 = Nivel superior						
Los anexos serán aplicables a todas las provincias						
ANEXO III.- MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Grupo 1						
internos	157,47	158,26	163,80	170,35		
semi - internos	132,19	132,85	137,50	143,00		
Grupo 2						
internos	132,19	132,85	137,50	143,00		
semi - internos	106,63	107,16	110,91	115,35		
Resto de grupos						
internos	106,63	107,16	110,91	115,35		
semi - internos	81,24	81,64	84,50	87,88		
ANEXO IV.- PLUS DE COMPENSACIÓN AYUDA FAMILIAR						
	01/01/2023	01/01/2024	2.024,00	2.025,00		
Para padres y conjugues	18,73	18,82	19,48	20,26		
Por cada hijo	11,36	11,41	11,81	12,28		
ANEXO V.- PLUS DISCAPACITADOS						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Por discapacitado	40,68	40,88	42,32	44,01		

ANEXO VI.- ANTIGÜEDAD						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
1 año y 1 día	8,42	8,47	8,76	9,11		
2 años y 1 día	16,77	16,85	17,44	18,14		
3 años y 1 día	25,21	25,33	26,22	27,27		
4 años y 1 día	33,54	33,71	34,89	36,28		
5 años y 1 día	41,91	42,12	43,59	45,33		
6 años y 1 día	49,94	50,19	51,95	54,03		
7 años y 1 día	57,60	57,89	59,91	62,31		
8 años y 1 día	64,86	65,18	67,46	70,16		
9 años y 1 día	71,80	72,16	74,69	77,68		
10 años y 1 día	78,34	78,73	81,49	84,75		
11 años y 1 día	84,55	84,97	87,94	91,46		
12 años y 1 día	90,43	90,88	94,06	97,82		
13 años y 1 día	95,87	96,35	99,72	103,71		
14 años y 1 día	101,02	101,52	105,08	109,28		
15 años y 1 día	106,02	106,55	110,28	114,69		
16 años y 1 día	111,09	111,65	115,55	120,18		
17 años y 1 día	116,16	116,74	120,83	125,66		
18 años y 1 día	121,28	121,88	126,15	131,20		
19 años y 1 día	126,37	127,00	131,45	136,71		
20 años y 1 día	131,41	132,06	136,69	142,15		
21 años y 1 día	136,54	137,22	142,02	147,70		
22 años y 1 día	141,60	142,30	147,28	153,18		
23 años y 1 día	146,69	147,42	152,58	158,69		
24 años y 1 día	151,75	152,51	157,85	164,16		
25 años y 1 día	156,82	157,60	163,12	169,64		
26 años y 1 día	161,88	162,69	168,38	175,12		
27 años y 1 día	167,00	167,83	173,70	180,65		
28 años y 1 día	172,08	172,94	178,99	186,15		
29 años y 1 día	177,13	178,01	184,24	191,61		
30 años y 1 día	182,22	183,13	189,54	197,12		

ANEXO VII.- PLUS TRANSPORTE						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Turno seguido	26,58	26,71	27,65	28,75		
Turno partido	53,15	53,41	55,28	57,49		
ANEXO VIII.- DIETAS						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Dieta completa	56,59	56,88	58,87	61,22		
Media dieta	30,02	30,17	31,23	32,48		
ANEXO IX.- COMEDORES						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Por comida o cena	3,80	3,82	3,95	4,11		
ANEXO X.- PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Grupo 1	5,96	5,99	6,94	7,22		
Grupo 2	5,36	5,38	6,24	6,49		
Resto de grupos	4,17	4,19	4,86	5,05		
ANEXO XI.- PLUS SÁBADO						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Grupo 1	2,97	2,99	3,47	3,60		
Grupo 2	2,68	2,70	3,13	3,25		

Resto de grupos	2,08	2,09	2,42	2,52		
ANEXO XII.- ATENCIÓN CONTINUADA DE PRESENCIA MÉDICOS						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Laborables						
Nivel 1	22,03	22,15	22,92	23,84		
Nivel 2	26,92	27,06	28,00	29,12		
Domingos y festivos						
Nivel 1	24,48	24,61	25,47	26,49		
Nivel 2	30,60	30,75	31,83	33,10		
ANEXO XIII.- CARRERA PROFESIONAL - CP (X 14)						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Grupo 1	80,96	81,36	94,31	98,09		
Grupo 2	67,08	67,41	78,15	81,27		
ANEXO XIV.- SISTEMA INCENTIVACIÓN PROFESIONAL - SIP (X 14)						
	01/01/2023	01/01/2024	2024	2025		
Grupo 6	69,38	69,72	80,82	84,06		
Grupo 7	57,81	58,10	67,35	70,05		
Grupo 3 y 8	52,03	52,29	60,62	63,04		
Grupo 4 y 9	40,47	40,67	47,15	49,03		
Grupo 5 y 10	34,69	34,86	40,41	42,03		

REVISIÓN SALARIAL (DOGC Núm. 9719 - 30.7.2026)						
ANEXO I.- SALARIO BASE						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	2026	31/12/2026			
1	1	2308,92	2332,01			
	2	2390,46	2414,36			
2	1	2155,65	2177,21			
	2	2207,8	2229,88			
3	1	1883,41	1902,24			
	2	1928,98	1948,27			
4	1	1501,36	1516,38			
	2	1537,69	1553,06			
5	1	1332,45	1345,77			
	2	1364,7	1378,35			
Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	2026	31/12/2026			
6	1	2308,92	2332,01			
	2	2390,46	2414,36			
7	1	2155,65	2177,21			
	2	2207,8	2229,88			
8	1	1883,41	1902,24			
	2	1928,98	1948,27			
9	1	1501,36	1516,38			
	2	1537,69	1553,06			
10	1	1332,45	1345,77			
	2	1364,7	1378,35			
1 = Nivel básico						

2 = Nivel superior						
ANEXO II.- NOCTURNIDAD						
Área asistencial						
Grupo	Nivel	2026	31/12/2026			
1	1	577,23	583			
	2	597,62	603,59			
2	1	538,92	544,31			
	2	551,95	557,47			
3	1	470,86	475,56			
	2	482,24	487,06			
4	1	375,33	379,08			
	2	384,42	388,26			
5	1	333,12	336,45			
	2	341,18	344,59			
Área administración y servicios generales						
Grupo	Nivel	2026	31/12/2026			
6	1	577,23	583			
	2	597,62	603,59			
7	1	538,92	544,31			
	2	551,95	557,47			
8	1	470,86	475,56			
	2	482,24	487,06			
9	1	375,33	379,08			
	2	384,42	388,26			
10	1	333,12	336,45			
	2	341,18	344,59			
1 = Nivel básico						
2 = Nivel superior						

Los anexos serán aplicables a todas las provincias						
ANEXO III.- MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO						
	2026	31/12/2026				
Grupo 1						
internos	175,46	177,22				
semi - internos	147,29	148,76				
Grupo 2						
internos	147,29	148,76				
semi - internos	118,81	120				
Resto de grupos						
internos	118,81	120				
semi - internos	90,52	91,42				
ANEXO IV.- PLUS DE COMPENSACIÓN DE AYUDA FAMILIAR						
	2026	31/12/2026				
Para padres y cónyuge	20,87	21,08				
Por cada hijo	12,65	12,78				
ANEXO V.- PLUSES DISCAPACITADOS						
	2026	31/12/2026				
Por discapacitado	45,33	45,78				
ANEXO VI.- ANTIGÜEDAD						

	2026	31/12/2026				
1 año y 1 día	9,39	9,48				
2 años y 1 día	18,69	18,87				
3 años y un día	28,09	28,37				
4 años y un día	37,37	37,74				
5 años y un día	46,69	47,16				
6 años y un día	55,65	56,21				
7 años y un día	64,18	64,82				
8 años y un día	72,27	72,99				
9 años y un día	80,01	80,81				
10 años y un día	87,29	88,16				
11 años y un día	94,2	95,15				
12 años y un día	100,76	101,77				
13 años y un día	106,82	107,89				
14 años y un día	112,56	113,68				
15 años y un día	118,13	119,31				
16 años y un día	123,79	125,02				
17 años y un día	129,43	130,72				
18 años y un día	135,14	136,49				
19 años y un día	140,81	142,22				
20 años y un día	146,42	147,88				
21 años y un día	152,13	153,65				
22 años y un día	157,77	159,35				
23 años y un día	163,45	165,08				
24 años y un día	169,08	170,77				
25 años y un día	174,73	176,48				
26 años y un día	180,37	182,17				
27 años y un día	186,07	187,93				
28 años y un día	191,74	193,65				
29 años y un día	197,36	199,33				
30 años y un día	203,04	205,07				

ANEXO VII.- PLUS TRANSPORTE						
	2026	31/12/2026				
Turno seguido	29,62	29,91				
Turno partido	59,22	59,81				
ANEXO VIII.- DIETAS						
	2026	31/12/2026				
Dieta completa	63,06	63,69				
Media dieta	33,45	33,79				
ANEXO IX.- COMEDORES						
	2026	31/12/2026				
Por comida o cena	4,23	4,28				
ANEXO X.- PLUS DOMINGO Y FESTIVO						
	2026	31/12/2026				
Grupo 1	7,44	7,51				
Grupo 2	6,68	6,75				
Resto de grupos	5,21	5,26				
ANEXO XI.- PLUS SÁBADO						
	2026	31/12/2026				
Grupo 1	3,71	3,75				
Grupo 2	3,35	3,38				

Resto de grupos	2,6	2,62				
ANEXO XII.- ATENCIÓN CONTINUADA DE PRESENCIA MÉDICO						
	2026	31/12/2026				
Laborables						
Nivel 1	24,55	24,8				
Nivel 2	30	30,3				
Domingos y festivos						
Nivel 1	27,28	27,55				
Nivel 2	34,09	34,43				
ANEXO XIII.- CARRERA PROFESIONAL - CP (X 14)						
	2026	31/12/2026				
Grupo 1	101,03	102,04				
Grupo 2	83,71	84,55				
ANEXO XIV.- SISTEMA INCENTIVACIÓN PROFESIONAL - SIP (X 14)						
	2026	31/12/2026				
Grupo 6	86,58	87,44				
Grupo 7	72,15	72,87				
Grupo 3 y 8	64,93	65,58				
Grupo 4 y 9	50,5	51,01				
Grupo 5 y 10	43,29	43,72				