



# Convenio Colectivo Estab. Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Laboratorios(Clínicas Privadas) de Jaén

ÁREA	Jaén	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	23001405012003	ACTUALIZACIÓN	2026/04/13
VIGENCIA	2026/01/01 — 2028/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 70 CONVENIO		
URL	<a href="https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-estab-sanitarios-de-hospitalizacion-consulta-y-laboratoriosclinicas-privadas-de-jaen-de-jaen/">https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-estab-sanitarios-de-hospitalizacion-consulta-y-laboratoriosclinicas-privadas-de-jaen-de-jaen/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Estab. Sanitarios De Hospitalización, Consulta y Laboratorios(Clínicas Privadas). Última actualización a: 13-04-2026 Vigencia de: 01-01-2026 a 31-12-2028. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 70 del tipo: CONVENIO.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Número 70 - Lunes, 13 de abril de 2026)

Convenio colectivo provincial de trabajo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para Jaén y provincia.

Código convenio: 23001405012003.

Visto el texto del Convenio Colectivo provincial de trabajo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para Jaén y provincia, que ha tenido entrada en el registro telemático de esta Delegación Territorial con fecha 09/03/2026, aprobado que fue por la Comisión negociadora el día 27/02/2026, esta Delegación Territorial, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; sobre la base de las competencias atribuidas a esta Delegación Territorial por el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y



Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 215 de 31 de octubre), Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA extraordinario número 28, de 11 de agosto), y Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA extraordinario número 29, de 30 de agosto),

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de este Centro Directivo, con funcionamiento mediante procedimientos electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Jaén, 24 de marzo de 2026. La Delegada Territorial. Ana Belén Mata Soria.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA JAÉN Y PROVINCIA.**

---

### **Capítulo I. - Condiciones Generales.**

---

#### **Artículo 1. - Partes firmantes.**

El presente Convenio Colectivo es suscrito, por la parte Social; por el Sindicato de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Jaén y por UGT Servicios Públicos de Jaén y por la parte Empresarial la Asociación Provincial de Servicios Médicos de Jaén.

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

#### **Artículo 2. - Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en las empresas dedicadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, consultas, asistencia sanitaria, clínicas privadas, tanto de medicina general, como de cualquier



otra especialidad, laboratorios de análisis clínicos, consultas privadas y clínicas dentales.

### **Artículo 3. - Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de carácter sanitario instaladas en el ámbito de la provincia de Jaén, que se especifica en el artículo 2.

### **Artículo 4. - Ámbito personal.**

Queda comprendido, en el ámbito del Convenio, el personal que presta sus servicios en los centros o las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

### **Artículo 5. - Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá una duración de 3 años, comenzando su vigencia a los efectos recogido en el presente Convenio el día 1 de enero de 2026, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Jaén (BOP), y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2028. Salvo en aquellas materias en las que se establezca un periodo de vigencia distinto.

### **Artículo 6. - Retroactividad.**

Todas las disposiciones contempladas para el ejercicio 2026 surtirán efectos a partir del 1 de enero de dicho año.

### **Artículo 7. - Cláusula de garantía salarial.**

Si la suma de los IPC reales anuales de los años 2026, 2027 y 2028 supera la suma de los incrementos salariales pactados en este convenio para los citados años (6%), se procederá a la actualización salarial, teniendo en cuenta un tope máximo de hasta un 3%. El incremento porcentual derivado de la presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, tendrá efectos jurídicos y económicos exclusivamente desde el primero de enero de 2029 y se aplicará sobre todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y a sus valores aplicados en 2028 según (Anexo tabla salarial) constituyendo el resultado de esa actualización las remuneraciones de partida del año 2029. Esta actualización será calculada por la Comisión Paritaria, que se reunirá inmediatamente después de la publicación del IPC anual real de diciembre de 2028.



## **Artículo 8. - Condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas y en su consecuencia aquella empresa o entidad que tenga concedidos a su personal, por pacto o costumbre, alguna situación más beneficiosa que la que se consigne en este convenio, tendrán la obligación de respetarla. Estas condiciones, no serán absorbidas ni compensadas por las subidas salariales futuras.

Las condiciones más beneficiosas que se pacten a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán absorbibles y compensables por las futuras subidas salariales, salvo que se pacte expresamente lo contrario, en el momento del establecimiento de la condición más beneficiosa.

Las empresas en que se den estas circunstancias tendrán que adecuar las nóminas o recibos de salario al presente convenio colectivo.

## **Artículo 9. - Prórroga y denuncia.**

Al vencimiento del Convenio éste se prorrogará tácitamente por años naturales de no mediar denuncia por cualquiera de las partes firmantes.

La denuncia, en caso de producirse, deberá ejercitarse con una antelación no inferior a seis meses respecto a la fecha de vencimiento del periodo de vigencia inicial o del de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se podrá efectuar por cualquier organización sindical o empresarial, que haya formado parte de la negociación del convenio, y se tendrá que comunicar a las representaciones empresariales y sindicales firmantes del convenio y a la autoridad laboral.

Denunciado el convenio se entenderá que el mismo se prorroga íntegramente hasta tanto no se llegue a un acuerdo expreso.

## **Artículo 10. - Vinculación a la totalidad.**

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio.

Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzaran un acuerdo, deberán someter su discrepancia al Sistema Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA). Y en caso de que se finalizara sin avenencia se negociará el convenio íntegramente, en cualquier caso, el convenio seguirá vigente hasta que exista tal acuerdo.

## **Artículo 11. - Comisión negociadora.**

Constitución de la comisión negociadora. En el plazo máximo de 30 días, a partir de la recepción de la comunicación escrita que debe dirigir la parte que promueva la negociación, se procederá a constituir la comisión negociadora. En el acta de constitución de la Comisión Negociadora, se recogerán los siguientes extremos:

1. El reconocimiento mutuo de todas las partes como interlocutores.
2. En la composición de la comisión las partes procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
3. Calendario de negociación para el siguiente trimestre con inclusión de temas a tratar, documentación y propuestas y forma de las convocatorias.
4. El lugar de celebración con carácter general de las sesiones de la Comisión Negociadora, optando para ello por las sedes disponibles del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
5. Las reuniones de la Comisión Negociadora se documentarán mediante actas, en donde queden recogidas las posiciones de las partes, los acuerdos y desacuerdos.
6. La delegación en una persona de cada parte negociadora para poder realizar cualquiera de los trámites que sean necesarios ante la Autoridad Laboral a través del REGCON.
7. La duración pactada del proceso de negociación previsto, fijándose como tal un periodo de referencia de seis meses.
8. El compromiso de acudir a los procedimientos de mediación del SERCLA para resolver discrepancias sobre materias concretas durante la duración pactada del proceso negociador o, una vez expirado éste, a procedimientos de mediación o arbitraje voluntario en el SERCLA, antes de la adopción de medidas de conflicto colectivo.

## **Artículo 12. - Comisión Paritaria.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores se crea una Comisión Paritaria a la que corresponde con carácter general el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

### **12.1 Composición y domicilio.**

La comisión paritaria estará constituida por 3 vocales en representación de cada una de las partes, y en la distribución de cada parte se atenderá a la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio que serán elegidos o designados entre las personas que componen la comisión negociadora. Con la finalidad de asegurar su funcionamiento, se designará igualmente a una persona suplente por cada uno de los vocales titulares de la comisión paritaria. En la designación de vocales, titulares y suplentes, las organizaciones legitimadas para ello procurarán atender las recomendaciones del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en cuanto a presencia equilibrada de mujeres y hombres.



La Comisión Paritaria podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias sean de su competencia, designados libremente por las partes.

Las partes signatarias del presente convenio acuerdan domiciliar la comisión paritaria en la sede del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en Jaén, sita en Avenida Antonio Pascual Acosta, nº 1, CP 23009, si bien los escritos dirigidos a la misma también deberán remitirse a las siguientes direcciones de correo electrónico: [servicioparitarias@juntadeandalucia.es](mailto:servicioparitarias@juntadeandalucia.es).

Desde los servicios administrativos del Consejo se apoyará el funcionamiento de la comisión paritaria, asumiendo la secretaría de ésta con las siguientes funciones:

1. Convocar las reuniones de la Comisión Paritaria, a petición de las partes.
2. Acusar recibo, con expresión de la fecha de entrada, de las solicitudes de intervención que reciba la Comisión Paritaria.
3. Notificar los acuerdos de la comisión paritaria a las personas interesadas.

#### 12.2. Funcionamiento y adopción de acuerdos.

- a. La Comisión Paritaria designará una presidencia y una secretaría.
- b. La comisión paritaria se reunirá si fuese necesario trimestralmente, y con carácter extraordinario a petición de una de las partes integrantes de la misma, con indicación del orden del día, o para resolver o conocer de aquellos asuntos urgentes a decidir en los que su intervención sea preceptiva legal o convencionalmente.
- c. En los supuestos de reuniones extraordinarias, la reunión habrá de llevarse a cabo en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el momento en que sea solicitada su intervención.
- d. Se permite el empleo de medios telemáticos y audiovisuales para las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que las personas no tengan que estar físicamente reunidas para el funcionamiento válido de la comisión siempre que exista disponibilidad de medios para ello.
- e. Sin perjuicio de plazos específicos establecidos legal o convencionalmente, el plazo general de actuación y adopción de acuerdos de la comisión paritaria es de diez días hábiles, a contar a partir del sometimiento de la cuestión o conflicto a la comisión paritaria, entendiéndose que el trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.
- f. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple del conjunto de las representaciones, tomando en consideración, dentro de cada parte, el voto ponderado de cada vocal en atención a la representatividad presente en la comisión negociadora del convenio.
- g. Las partes acuerdan someter las discrepancias que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, de conformidad con lo previsto en el art. 85.3 e) del ET, a los procedimientos de mediación y, en su caso, de arbitraje previstos en el SERCLA.
- h. Los acuerdos de la comisión paritaria tendrán el mismo valor que el texto de este convenio colectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- i. De cada reunión se levantará la correspondiente acta por quien actúe como secretario.



---

## **Capítulo II. - Condiciones Organización del Trabajo.**

---

### **Artículo 13. - Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la Dirección de la Empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal de la persona trabajadora.

### **Artículo 14. - Funciones y grupos profesionales.**

1. Las categorías profesionales desarrollarán las funciones específicas que les corresponden de acuerdo con el puesto de trabajo asignado y en función del título que ostente.
2. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio estarán clasificadas en grupos profesionales y categorías profesionales en atención a las funciones que desarrollen y el nivel de estudios requerido. Las denominaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener prevista todas las categorías enunciadas si las necesidades y volumen de trabajo de las empresas no lo requieren. En las Tablas Salariales aparecen los grupos profesionales y categorías.

### **Artículo 15. - Calendario laboral.**

Anualmente, una vez que hayan sido publicadas en los diarios oficiales las 14 fiestas laborales, la empresa confeccionará el calendario laboral tipo dando información de los mismos a las personas trabajadoras y a sus representantes con carácter previo.

Las modificaciones sobre los horarios establecidos por la empresa deberán ser comunicadas a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

### **Artículo 16. - Descanso semanal.**

Entre el final de una jornada de un día y el principio de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderá la tarde del sábado y el domingo.

El descanso semanal y el descanso diario o entre jornadas (12 horas) deben disfrutarse de forma íntegra y



completa, acumulándose ambos.

En ningún caso podrá ser solapado por el día de descanso compensatorio devengado por haber trabajado durante un día festivo, salvo que se haya pactado una compensación económica.

## **Artículo 17. - Trabajos de superior e inferior categoría.**

1. La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa, la clasificación profesional adecuada.
2. Contra la negativa de la empresa y previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
3. Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de las personas trabajadoras.

## **Artículo 18. - Teletrabajo.**

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

## **Artículo 19. - Desconexión Digital.**

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

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
  2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, y se sujetarán a lo acordado entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
-



## **Capítulo III. - Empleo, ingresos, provisión de vacantes y Contratación.**

---

### **Artículo 20. - Empleo.**

Con el objetivo de dotarnos de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal, que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención a las personas usuarias sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación, siendo prioritaria la contratación indefinida.

Igualmente, las empresas garantizarán el trato igualitario a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15.6 del RDL 2/2015, TRLET, el personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

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

### **Artículo 21. - Coberturas de vacantes y ascensos.**

1. Las empresas utilizarán, en los procedimientos de ascenso o promoción profesional, criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar.
2. En el caso de que por jubilación u otro motivo se produzcan vacantes o plazas de nueva creación, las empresas afectadas por el presente Convenio ofertarán dichas vacantes en primer lugar a los trabajadores o trabajadoras de su empresa que reúnan las condiciones académicas requeridas en el supuesto que la vacante lo precise. En el supuesto de no requerir dicha condición, se les ofertará a aquellas personas trabajadoras que acrediten experiencia en el puesto a cubrir.
3. En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.
4. Ascensos. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

## **Artículo 22. - Contratación y tipos de contrato.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias, y se regirán por lo regulado en la legislación vigente. Salvo las siguientes materias:

### 22.1. Contratos formativos.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en la legislación vigente.

a. No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

b. La retribución para este contrato será del 90% para el 1º año y 100% para el 2º año, de la correspondiente a las categorías para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

2. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las reglas establecidas en la legislación vigente.

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

b. Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses.

c. Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del RDL 2/2015, TRLET.

d. La retribución para este contrato será del 100% de la correspondiente a las categorías para la que se contraten por estas modalidades. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. Las normas comunes del contrato formativo son las contempladas en el artículo 11.4 del RDL 2/2015, TRLET.

4. Las empresas pondrán en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

22.2. Contrato a tiempo parcial. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, así como el porcentaje de jornada equivalente.

En cualquier caso, el contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, en modelo oficial.

22.3. Contrato por circunstancias de la producción: Su duración será de seis meses ampliables por otros 6 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que



la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### 22.4. Contrato Fijo Discontinuo.

Se regulan conforme a la legislación general vigente.

### **Artículo 23. - Período de prueba.**

1. Las admisiones o ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos de régimen interior de la empresa, irán precedidos de los siguientes períodos de prueba: (art. 14 ET).

- Grupo I no podrá exceder seis meses.
- Grupo II, III y IV no podrá exceder de dos meses.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del ET concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

Estos períodos de prueba se entienden de trabajo efectivo, en consecuencia, se suspenderá en cuanto al cómputo del periodo de prueba, los periodos de suspensión legal del contrato, específicamente de I.T. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que haya sido concertado.

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

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

---

## **Capítulo IV. - Jornada, Vacaciones, Permisos, licencias y excedencias.**

---

### **Artículo 24. - Jornada.**

La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.784 horas de trabajo en cómputo anual.

Se establece durante la jornada el derecho de un periodo de descanso de 30 minutos, denominado “de bocadillo” que se considerará como tiempo efectivo de trabajo, y para su aplicación se deberán cumplir las normas del ET.

Con independencia de lo referido en el presente artículo, en el momento que, por normativa laboral, o por aplicación del convenio colectivo de ámbito superior de referencia, la jornada laboral estipulada sea inferior a la pactada en el presente convenio, será de aplicación esta reducción de jornada.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, aquellas personas trabajadoras que,



en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de enero del año siguiente y en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

No obstante, cuando lo expresado en el párrafo anterior no fuese posible y la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas sobre la jornada máxima anual, dicho exceso le será abonado según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

## **Artículo 25. - Vacaciones.**

1. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo, tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas cuya duración será de un mes natural, sin que en ningún caso pueda ser inferior a 30 días naturales, o el tiempo que proporcionalmente corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

La persona trabajadora conocerá las fechas que le corresponden 60 días antes, al menos, del comienzo de disfrute de las mismas.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto y septiembre.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará incluyendo los conceptos que legalmente correspondan, y que habitualmente venga recibiendo el trabajador.

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal.

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

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

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

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

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



## **Artículo 26. - Festivos.**

Las fiestas laborales, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

Cuando, por razones técnicas u organizativas, no puedan disfrutarse el día de fiesta correspondiente, la persona trabajadora causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a) Su disfrute en otro día de la semana.
- b) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

De igual manera, se deberá establecer de manera equitativa el número de festivos trabajados por persona trabajadora al año.

## **Artículo 27. - Permisos y licencias.**

Se consideran permisos retribuidos las ausencias justificadas con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en el presente artículo, todo ello sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa legal vigente al respecto o en cualquier norma de carácter legal de fecha posterior a la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Los permisos retribuidos se originan cuando se produce un suceso determinado, el cómputo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hija o hijo, fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización se iniciará en el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediera en día festivo o de descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

En las modalidades de permisos retribuidos regulados en el presente artículo en las que la enfermedad o la hospitalización no se agota en un acto concreto, sino que se trata de hechos causantes que se prolongan en el tiempo, el inicio del permiso no tendrá que supeditarse al inicio de la enfermedad o de la hospitalización, sino que pueda iniciarse mientras persista la enfermedad, la hospitalización y/o el reposo domiciliario, y sea la fórmula más conveniente para organizar la atención a la persona que precisa de cuidados.

Si la persona trabajadora se encontrara de servicio el día del hecho causante podrá optar entre hacer uso del permiso retribuido ese mismo día.

Las personas trabajadoras que pretendan disfrutar de cualquiera de los permisos retribuidos recogidos en el presente artículo, previamente a su disfrute, deberán ponerlo en conocimiento de la persona con rango superior jerárquico y del departamento correspondiente de la empresa con la mayor antelación posible.

Del mismo modo todos los hechos o motivos que originen el derecho a un permiso retribuido de cualquier tipo deberán ser debidamente justificados por la persona trabajadora que vaya a disfrutarlo ante el departamento



correspondiente de la empresa.

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

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

- A. Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días naturales.
- B. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- C. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- D. Un día por traslado del domicilio habitual.
- E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el sufragio activo.
- F. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- G. Por el tiempo indispensable para el cuidado de hijos/as aquejados de enfermedades infectocontagiosas.
- H. Por el tiempo indispensable para acompañar a menores de 16 años y familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad a consultas médicas, debiendo justificarse por el facultativo correspondiente la necesidad del acompañante.
- I. Por cada año de vigencia del convenio, las personas trabajadoras tendrán derecho a tres días de asuntos propios, computables como jornada efectiva de trabajo.
- J. Promoción y formación profesional en el trabajo.
  - 1. La persona trabajadora tendrá derecho:
    - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

(Se entiende por exámenes finales aquellos que tengan carácter final o parcial liberatorio de una parte del



programa. Han de realizarse en centros oficiales de enseñanza dependientes de cualquier Administración Pública).

Incluye también los realizados en centro privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente.

Igualmente se genera el derecho al permiso para la participación de pruebas selectivas para cubrir puestos de trabajo convocadas por cualquier Administración Pública).

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

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

K. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

L. Permiso retribuido, de hasta 4 días, para cuando no sea posible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, cuando se deban prestar los servicios de manera presencial, como consecuencia del seguimiento de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento de las autoridades competentes, así como, en general, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente.

## **Artículo 28. - Suspensión del contrato por cuidados por nacimiento,**



## **adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.**

En este artículo, el convenio colectivo estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### **Artículo 29. - Permiso parental.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándose por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### **Artículo 30. - Reducción de la jornada por motivos familiares.**

30.1. Permiso para el cuidado del/la lactante:

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

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

La persona trabajadora que ejerza este derecho, por su voluntad, podrá elegir uno de los siguientes supuestos, independientemente de que trabaje a tiempo completo o parcial:

- Ausencia de 1 hora diaria.
- Ausencia de 1 hora diaria distribuida en dos medias horas.
- Permiso acumulado. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá 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.

La solicitud de este permiso se deberá realizar por escrito a la empresa con una anticipación de al menos quince días de la fecha en que se pretende comenzar a disfrutar de la licencia.

Este permiso está catalogado como retribuido a cargo de la empresa por lo que la persona trabajadora no debe ver reducido sus ingresos por conceptos salariales.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

### 30.2. Reducción de jornada por guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, por guarda legal, corresponderá al profesional, dentro de su jornada ordinaria. Se tendrán en cuenta a la hora de determinar la concreción horaria, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras, podrán acordar con la empresa acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

30.3. El progenitor, 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acredite, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las personas trabajadoras, podrán acordar con la empresa acumularlo en jornadas completas. Este permiso



podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier persona progenitora en caso de que ambas trabajen. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento al respecto.

## **Artículo 31. - Adaptación de jornada.**

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos recogidos en el artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

## **Artículo 32. - Excedencias.**

### 32.1. Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez la misma persona trabajadora si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora que desee acogerse a este derecho, lo deberá comunicar por escrito a la empresa con una antelación mínima de al menos treinta días de la fecha del inicio. La empresa resolverá con una antelación mínima de quince días antes del inicio de la misma. La persona trabajadora excedente tendrá un derecho preferente en vacantes de un puesto de trabajo de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### 32.2. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La gestión de la solicitud de la excedencia forzosa será idéntica a la voluntaria. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

### 32.3. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiar a su cargo será computable a efectos de antigüedad, y tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



#### 32.3.1. Cuidado de menores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de resolución judicial o administrativa.

#### 32.3.2. Cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo del cónyuge o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

### **Artículo 33. - Jubilación anticipada y parcial.**

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en la legislación vigente.

Para facilitar el acceso a la jubilación parcial de las personas trabajadoras, entre empresas y trabajadores se podrá alcanzar un acuerdo para realizar contratos de trabajo de relevo de carácter indefinido en el momento que se cumplan los requisitos para que la persona trabajadora pueda jubilarse parcialmente y esta comunique su deseo de acceder a ella.

Asimismo, se acuerda que el tiempo de trabajo restante hasta la jubilación ordinaria, se podrá acumular en jornadas completas consecutivas por acuerdo entre las partes.

---

## **Capítulo V. - Condiciones Económicas.**

---

### **Artículo 34. - Estructura retributiva.**

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

a) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional. El salario base para el año 2026 se corresponde con lo que figura en Anexo I. Tabla Salarial del presente convenio.

b) Gratificaciones extraordinarias: Todo el personal afectado por este Convenio percibirá tres pagas extraordinarias, una en el mes de marzo, otras en junio y otra en diciembre de cada año, se abonarán el día 15



de los meses de referencia. Estas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas en 12 mensualidades. El salario a percibir en cada una de estas pagas extraordinarias, será lo establecido para el Salario Base mensual recogido para cada año en las tablas salariales.

c) Plus de nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 8 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base. En turnos de noche.

### **Artículo 35. - Incrementos Salariales.**

En las Tablas de salarios se indica la retribución expresa para cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo, con diferenciación en cada uno de los grupos y categorías profesionales.

### **Artículo 36. - Días festivos de especial significación.**

Al personal que trabaje los días 25 de diciembre y 1 de enero y las noches del 24 y 31 diciembre, se les compensará con dos días libres por cada uno de ellos trabajados. o bien se les abonará doble la cantidad que perciban como plus de festivo o plus de nocturnidad.

Estos días de libre disposición tendrán la consideración de efectivamente trabajados.

### **Artículo 37. - Cláusula de descuelgue.**

Las empresas que acrediten que el cumplimiento de las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, le llevaría inevitablemente al cierre definitivo de la empresa, podrán quedar exentas del cumplimiento de las mismas.

Al efecto de poder acogerse a la exención establecida en el punto anterior, será necesario que las empresas lo soliciten y acrediten ante la Comisión Paritaria, de forma fehaciente, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del convenio, que la aplicación de las condiciones económicas establecidas, les abocaría al cierre definitivo de su actividad y solo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de dichas condiciones económicas fuere la causa directa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Al efecto de constatar la imposibilidad de aplicar las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, las empresas deberán aportar a la Comisión Paritaria, cuanta documentación fuere requerida por ésta para conocer la situación económica real de las mismas. En el caso de no aportar la documentación que se requiriese, la Comisión Paritaria no autorizará a las empresas solicitantes a quedar exentas del cumplimiento de las condiciones económicas pactadas en el presente convenio.

La Comisión Paritaria tomará sus acuerdos, en lo referente a lo regulado en la presente disposición por unanimidad y tendrá la facultad, de estimarlo necesario, de recabar informes periciales al efecto de tomar la decisión que proceda.



A partir de la solicitud por parte de las empresas afectadas se establece un período máximo de tres meses para la resolución.

Los miembros de la Comisión Paritaria recabarán información durante el período de vigencia del presente convenio.

### **Artículo 38. - Traslados de centro.**

Si por cualquier circunstancia de las previstas en la legislación vigente, cualquier empresa traslada a un trabajador de un centro de trabajo a otro de diferente localidad para desarrollar su trabajo, la empresa abonará el Km. a 0,26 €, contando tanto la ida como la vuelta como tiempo efectivo de trabajo, una dieta de 24 euros o media dieta de 12 euros. Entendiendo por dieta la necesidad de desayuno, comida y cena, y media dieta sólo comida.

### **Artículo 39. - Horas Extraordinarias.**

Debido a las características del sector y a su misión de servicio continuado las 24 horas del día, las horas que se realicen por encima de la jornada anual o semanal estipulada en el presente convenio, para atender a la cobertura de las posibles incidencias y/o ausencias por causas urgentes e imprevistas, tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Cada hora extraordinaria de trabajo que se realice se abonará incrementada en un 75% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Por acuerdo entre las partes, podrá compensarse en tiempo de trabajo con la misma proporción de incremento.

La realización de estas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

---

## **Capítulo VI. - Condiciones Sociales.**

---

### **Artículo 40. - Incapacidad temporal.**

a. Hospitalización.

En los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, de los que se derive una hospitalización y mientras dure dicha hospitalización, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100% de la base reguladora.

b. Accidente Laboral y Enfermedad Profesional.



Independientemente de lo anterior, las personas trabajadoras en los supuestos de accidente laboral y/o enfermedad profesional, percibirá el 100% de la base reguladora del mes anterior.

---

## **Capítulo VII. - Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral.**

---

### **Artículo 41. - Salud laboral.**

#### 1. Principios generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento del deber de protección, las empresas garantizarán la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo a las personas trabajadoras el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Igualmente, las empresas estarán obligadas a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Del mismo modo se asegurará que los procedimientos de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud garanticen la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

#### 2. Participación del personal.

a. Delegados y delegadas de Prevención: son de un lado, la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de la empresa y, de otro, la figura especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El nombramiento, las competencias y facultades de los delegados y delegadas de Prevención serán las definidas en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud y las que se acuerden en el Reglamento del propio Comité.

Podrán ser nombrados delegados y delegadas de prevención cualquier persona trabajadora que la representación legal del personal del centro lo estime. Cuando sea una persona nombrada de entre la representación legal del personal, podrá destinar su crédito horario a los asuntos de la prevención. En cualquier caso, el tiempo dedicado a la formación en esta materia será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados y delegadas de Prevención.

Las empresas deberán facilitar a los delegados y delegadas de prevención el acceso a las informaciones y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.



Sus competencias y facultades serán las recogidas en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A los delegados y delegadas de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

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

## **Artículo 42. - Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación Preventiva.**

Es obligación general realizar una evaluación inicial de los riesgos de trabajo, como primera manifestación concreta del deber general de prevención.

Es obligación de la empresa realizar una evaluación de riesgo en cada puesto de trabajo para detectar los posibles riesgos que conllevan cada uno, y así poner todas las medidas preventivas necesarias para eliminar los mismos existentes, antes de que comience el servicio.

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en materia de protección del personal frente a los riesgos laborales. Con objeto de salvaguardar el derecho a la salud de las personas trabajadoras y como medidas de prevención de primer orden en este Sector, se informará a cada persona trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos. Para este fin se realizará una evaluación específica del puesto de trabajo a desarrollar.

## **Artículo 43. - Derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras en PRL.**

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva; tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La



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

2. La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertados con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

## **Artículo 44. - Vigilancia de la salud y gestión y protección medio ambiental.**

1. La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe de la representación legal del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella mismas, para las 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 al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Las revisiones se realizarán preferentemente en horas de trabajo cuando coincidan con su turno habitual y, cuando se trate de revisiones obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se computará como efectivamente trabajado.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El personal será informado de manera conveniente y confidencialmente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

4. El personal que en el desarrollo de su actividad se encuentre sometido a un riesgo específico tendrán derecho a una revisión anual, sobre ese riesgo, a cargo de la empresa.

5. Las partes firmantes se comprometen a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la U.E en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S que sean vinculante por aplicación de la legislación española, y la legislación española vigente.

## **Artículo 45. - Protección de la maternidad.**

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 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 dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase 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, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, 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 en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese 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 puesto de origen.

3. Si dicho 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, contemplada en el artículo 45.1.d) 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. 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.

## **Artículo. 46. - Protección ante agresiones al personal.**

Las relaciones que se establecen entre personas usuarias y profesionales, en el ámbito de la prestación de los servicios sanitarios, no son ajenas a posibles cargas de agresividad que se manifiestan en determinadas ocasiones, alterando la relación entre ambos.

Las situaciones de violencia se han ido extendiendo, siendo precisamente las profesiones relacionadas con este sector de la salud las que presentan un mayor riesgo de sufrir agresiones o actos de violencia debido al estrecho contacto con personas usuarias y clientes.

Las acciones violentas de las personas usuarias, o de sus familiares y acompañantes, sobre el personal de los centros sanitarios en el lugar de trabajo van en aumento en los últimos años, llegando a representar un motivo de gran preocupación para el personal sanitario.

La violencia en el lugar de trabajo atenta contra la dignidad y los derechos de las personas trabajadoras, pero también es una amenaza a la eficiencia y el éxito de las organizaciones.

Los efectos derivados para el personal del centro pueden ir desde la desmotivación y la pérdida de satisfacción profesional hasta el estrés o los daños físicos o psíquicos.

Es por estos criterios que desde las empresas se fomentará y trabajará para elaborar procedimientos de actuación ante agresiones a las personas trabajadoras de los centros y protocolos de actuación ante el acoso sexual, acoso racial, cultural o étnico, amenaza, extorsión, etc.

Igualmente, las empresas estarán obligadas a incluir protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. En este sentido la representación legal de las personas trabajadoras, tiene el derecho a ser informada por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la LPRL.

## **Artículo 47. - Ropa de trabajo.**

Las empresas están obligadas a lavar y facilitar al menos dos uniformes, incluyendo una prenda de abrigo, y dos pares de calzado al año, homologados según la legislación vigente, así como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados, al personal, para el ejercicio de sus funciones. El personal estará obligado a usar, durante la realización de su trabajo, la ropa facilitada por la empresa, así como de su cuidado.

---

## **Capítulo VIII. Materias de Igualdad y no discriminación.**

---

### **Artículo 48. - Planes de Igualdad.**

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### **Artículo 49. - Acoso Sexual y por razón de sexo.**

De conformidad con lo previsto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las empresas promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En el seno de las empresas se acordarán con la representación legal de las personas trabajadoras procedimientos específicos o protocolos de actuación para la prevención y denuncia del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en línea con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

### **Artículo 50. - Protección de las víctimas de la violencia de género.**

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



horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, siempre que sea compatible con la organización del tiempo de trabajo establecido en las empresas.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras. Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Art. 40.4 ET.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidas en la legislación vigente al respecto.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del despido por causas objetivas, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por la decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

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

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán solicitar permisos no retribuidos dependiendo de las circunstancias personales.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esa necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir la misma.



## **Artículo 51. - Diversidad, no discriminación y políticas LGTBI+.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad. Para conseguir este objetivo, las empresas crearán espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecerán la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI+ en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en el convenio colectivo provincial de trabajo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos para Jaén y provincia.

a) Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.

- Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

- Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

b) Cláusula sobre acceso al empleo.

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

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

- Las empresas afectadas por el presente convenio garantizarán el trato igualitario a las personas LGTBI+ y a la diversidad familiar en los procesos de acceso, selección, provisión y promoción en el empleo.

- Así mismo, se basarán en criterios objetivos y no discriminatorios hacia la diversidad sexo-genérica, afectiva y familiar en sus procedimientos de selección, provisión y promoción en el empleo y no realizarán ofertas de empleo de carácter no inclusivo, que respondan a estereotipos de género o que incluyan imágenes que incurran en los mismos.



c) Cláusula sobre clasificación y promoción profesional.

- Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo sin que puedan presentarse causas de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

d) Cláusula sobre formación, sensibilización y lenguaje.

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

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

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

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

e) Cláusula sobre permisos y beneficios sociales.

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

- Se garantizará los derechos de las personas trabajadoras LGTBI+ relacionados con sus parejas/familias con independencia de su identidad de género y orientación sexual en materia de permisos, embarazo, filiación y otros que se establezcan.
- Se garantizará el permiso por matrimonio o pareja de hecho de las personas trabajadoras con independencia de su identidad de género y orientación sexual.
- Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea la orientación sexual y la identidad de género de sus



componentes, generarán los mismos derechos que los contemplados en este convenio para el caso de matrimonio.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, características sexuales, diversidad familiar, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

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

---

## **Capítulo IX. - Formación y Perfeccionamiento Profesional.**

---

### **Artículo 52. - Principios generales y objetivos de la formación.**

Ambas partes reconocen y valoran, la necesidad de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal, al objeto de adecuar las competencias del mismo a los avances científicos y organizativos, por lo que la formación comprenderá no solo las materias que las personas trabajadoras utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permita mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo.

Dentro de la formación profesional en el trabajo, cabe distinguir entre los siguientes casos:

- Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:
- Formación complementaria, de perfeccionamiento y desarrollo profesional:

Las partes firmantes asumen el contenido de los acuerdos nacionales sobre formación profesional continua por el que se regulan las acciones formativas de las personas trabajadoras asalariadas, declarando que sus efectos se aplicarán en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Igualmente se establecerán dentro de los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos LGTBI+ activos en la empresa.

## **Artículo 53. - Promoción y formación profesional en el trabajo.**

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

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- c) Las personas trabajadoras que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

---

## **Capítulo X. - Acción Sindical y Representación Colectiva.**

---

### **Artículo 54. - Derecho sindical.**

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

Las horas de crédito horario sindical retribuidas podrán ser acumuladas entre los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

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

En caso de acumulación de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o en Delegadas y Delegados Sindicales.

### **Artículo 55. - Derechos de las personas trabajadoras.**

Las empresas reconocerán a su personal el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.



## **Artículo 56. - Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

Los miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados de personal tendrán las competencias contempladas en el artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 57. - Crédito horario.**

Los Delegados o Delegadas de Personal dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en empresas con 1 hasta 25 trabajadores y en el caso de empresas de 26 trabajadores a 50 trabajadores se dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

En el caso de empresas de 51 a 100 trabajadores se dispondrá de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en empresas, de 101 a 250 trabajadores se dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en empresas y en empresas de más de 250 trabajadores se dispondrá de 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en empresas.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular entre los Delegados y Delegadas de Personal o miembros del Comité de empresa previa comunicación a la empresa.

---

## **Capítulo XI. - Régimen Disciplinario.**

### **Artículo 58. - Principios de ordenación.**

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de ambas partes.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona



trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si las hubiere.

## **Artículo 59. - Graduación de las faltas.**

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que no sea susceptible de causar riesgo para las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, como falta muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no sean susceptibles de perjudicar gravemente la imagen de la empresa.
- f) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- g) Los descuidos en la conservación del material y equipos de trabajo utilizados o de los que fuere responsable el trabajador cuando produzcan deterioros leves en los mismos.
- h) La falta de uniformidad cuando se produzca de manera puntual u ocasional.

2. Se consideran como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportase riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos, material y equipos de trabajo a su cargo, cuando derivado ello sea susceptible de causar un daño grave a las personas, las cosas o perjudique la imagen de la empresa.



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

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, cuando no sea susceptible de causar un perjuicio grave para las personas o las cosas o la imagen de la empresa, en cuyo caso se considerará muy grave.

j) La negativa injustificada a pasar el reconocimiento médico anual.

k) El uso inadecuado de teléfono móvil o de cualquier otro dispositivo digital particular durante la jornada de trabajo.

l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán faltas muy graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que sean susceptibles de producir un grave perjuicio para la empresa y dar a conocer datos relativos a los procesos patológicos de los pacientes o cualquier información relativa a los mismos.

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

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

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

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

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

k) Las situaciones de acoso en sus distintas formas, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

l) El incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales susceptible de producir perjuicios o daños a la salud o a la integridad física del propio trabajador o de tercero o cuya inobservancia sea susceptible de sanción para la empresa.

m) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa, la realización de pruebas de manera particular o no prescritas sin permiso expreso, así como la imprudencia y negligencia en el trabajo que sean



susceptibles de causar perjuicios graves a la empresa o a sus instalaciones, maquinaria y en general bienes de la empresa o sea susceptible de causar daños graves a los pacientes o terceros en general.

n) En general cualquier otra considerada causa legal de despido disciplinario según el artículo 54.2 del ET.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

## **Artículo 60. - Sanciones.**

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes. Despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

---

Las partes firmantes del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

## **ANEXO I.- TABLAS SALARIALES (2026 - 2028).**

---





Categorías	Salario Base 2026	Salario Año 2026	Salario Año 2027	Salario Año 2028
<b>Grupo A. Personal Grado Universitario (+240 CRÉDITOS ECTS)</b>				
Director/a Técnico	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Director/a Administrativo	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Director/a de Enfermería	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Médico/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Farmacéutico/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Administrador/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Físico/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Químico/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Letrado/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
Odentólogo/a	1.686,97 €	25.304,55 €	25.810,64 €	26.326,85 €
<b>Grupo A1. Personal Grado Universitario (240 CRÉDITOS ECTS)</b>				
Enfermera/o	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Matrona	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Encargado/a Supervisor/a	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Fisioterapeuta	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Trabajador/a Social	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Graduado/a en Relaciones Laborales	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Jefe/a de Enfermería	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Dietista Nutricionista	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
Podólogo/a	1.433,33 €	21.500,00 €	21.930,00 €	22.368,60 €
<b>Grupo B. Personal Técnico/a Grado Superior</b>				
Gobernante/a	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Oficial Administrativo	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Jefe/a de Cocina	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Jefe/a de Recepción	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Jefe/a de Negociado	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Jefe/a de Compras	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Jefe/a de Facturación	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista de Laboratorio	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista de Radiodiagnóstico	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista de Radioterapia	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista de Dietética y Nutrición	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista Higienista Dental	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista en Mantenimiento	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €
Técnico/a Especialista Informático	1.193,33 €	17.900,00 €	18.258,00 €	18.623,16 €



<b>Grupo C. Personal Técnico/a Grado Medio</b>				
Auxiliar de Enfermería / TCAE	1.160,00 €	17.400,00 €	17.748,00 €	18.102,96 €
Técnico/a de Farmacia	1.160,00 €	17.400,00 €	17.748,00 €	18.102,96 €
Auxiliar Administrativo	1.160,00 €	17.400,00 €	17.748,00 €	18.102,96 €
Recepcionista	1.160,00 €	17.400,00 €	17.748,00 €	18.102,96 €
Personal de mantenimiento	1.160,00 €	17.400,00 €	17.748,00 €	18.102,96 €
<b>Grupo D. Personal NO Cualificado</b>				
Pinche	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Celador/a	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Repostero/a	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Panadero/a	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Lavandera/o	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Camarero/a	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Costurera/o	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Planchador/a	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Personal de limpieza	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Peón	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Conserje	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Portero/a	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €
Vigilante	1.150,00 €	17.250,00 €	17.595,00 €	17.946,90 €

Jaén, 25 de marzo de 2026.- El Jefe del Servicio de Administración Laboral, MANUEL JESÚS COLMENERO LÓPEZ.