



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

VICEPRESIDENCIA DEL GOBIERNO Y DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA

RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2025, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, años 2024-2025-2026-2027.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón (años 2024-2027), código de Convenio 72000205012003, suscrito el día 28 de marzo de 2025 por la organización empresarial AESA en representación de las empresas del sector y por las organizaciones sindicales OSTA, UGT y CCOO, en representación de las personas trabajadoras, recibido en esta Dirección General el día 5 de abril de 2025 y la subsanación aportada el día 26 de mayo de 2025, en cumplimiento del requerimiento efectuado por esta Dirección General.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 90.3 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, y en el artículo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerdo:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo, adscrito a esta Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón".

Zaragoza, 28 de mayo de 2025.
El Director General de Trabajo,
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL



8º Convenio Colectivo del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón, años 2024-2025-2026-2027.

Sumario: Convenio Colectivo Del Sector De Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón año 2024 a 2027.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

Artículo 6. Garantías Ad Personam.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Comisión negociadora.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Artículo 10. Sumisión de cuestiones a la comisión.

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Sección I. Estructura profesional.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Artículo 13. Factores de encuadramiento.

Artículo 14. Descripción de funciones.



Artículo 15. Clasificación del personal por el cargo.

Artículo 16. Clasificación del personal por grupos profesionales y funciones.

Artículo 17. Movilidad funcional

Sección II. Formación profesional.

Artículo 18. Principios generales.

Artículo 19. Financiación.

Artículo 20. Acción formativa en las empresas

Sección III. Ingreso al trabajo. la contratación.

Artículo 21. Período de prueba.

Artículo 22. Preaviso de cese en el trabajo.

Artículo 23. Contratos de trabajo.

Artículo 24. Contratación a personas con discapacidad.

Artículo 25. Contrataciones a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 26. Derechos sindicales de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 27. Retribuciones.

Artículo 28. Salario Base de Convenio e incrementos salariales para los años 2024-2027.

Artículo 29. Plus Convenio.

Artículo 30. Antigüedad y permanencia.



Artículo 31. Complemento de nocturnidad.

Artículo 32. Complemento de puesto de trabajo.

Artículo 33. Complemento por días festivos y domingos.

Artículo 34. Plus de pantalla.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

Artículo 37. Plus transporte y Dietas.

Artículo 38. Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo.

Artículo 39. Recibos salariales.

Capítulo IV. Tiempo de trabajo.

Artículo 40. Jornada de trabajo.

Artículo 41. Vacaciones.

Artículo 42. Licencias.

Artículo 43. Reducción y concreción de la jornada por motivos familiares.

Artículo 44. Excedencia voluntaria.

Artículo 45. Excedencia forzosa.

Artículo 46. Excedencia forzosa para el ejercicio de las funciones sindicales.

Artículo 47. Excedencia especial por maternidad, paternidad y otros familiares a cargo.

Artículo 48. Cambios de servicios durante el embarazo.

Capítulo V. Faltas y sanciones.



Artículo 49. Faltas y Sanciones.

Artículo 50. Faltas Leves.

Artículo 51. Faltas Graves.

Artículo 52. Faltas Muy Graves.

Artículo 53. Sanciones.

Artículo 54. Procedimiento.

Artículo 55. Prescripción.

Capítulo VI. Salud laboral.

Artículo 56. Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Ámbito Autonómico.

Artículo 57. Competencias del Comité de Seguridad y Salud de Ámbito Autonómico

Artículo 58. Formación en salud laboral.

Artículo 59. Vigilancia de la salud en empresas contratadas y subcontratadas.

Artículo 60. Readaptación profesional de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Artículo 61. Reconocimientos Médicos.

Artículo 62. Enfermedad y accidente.

Capítulo VII. Otras condiciones.

Artículo 63. Información sobre puestos de trabajo.

Artículo 64. Premio a la constancia.

Artículo 65. Jubilación Anticipada.



Artículo 66. Becas libros.

Artículo 67. Uniformidad.

Artículo 68. Ayudas a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Capítulo VIII. Delegados de Personal, Comité de Empresa y Actividad Sindical.

Artículo 69. Actividad sindical.

Disposición Adicional.

Anexo 0. Tablas salariales desde el 1 enero de 2.024 hasta el 31 de diciembre de 2.024.

Anexo 1. Tablas salariales desde el 1 enero de 2.025 hasta el 31 de diciembre de 2.025

Anexo 2. Tablas salariales desde el 1 enero de 2.026 hasta el 31 de diciembre de 2.026

Anexo 3. Tablas salariales desde el 1 enero de 2.027 hasta el 31 de diciembre de 2.027

VIII Convenio Colectivo del Sector de establecimientos sanitarios de Hospitalización y Asistencia Privada de Aragón. Año 2024-2025-2026 y 2027.

Suscrito, de una parte, por AESA, como representación empresarial, y de otra por UGT, CCOO y OSTA en representación de los trabajadores.

Texto Articulado del Convenio Colectivo:

Capítulo I: Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación en los establecimientos hospitalarios y de asistencia, ambulatorios (clínicas, policlínicas, consultorios y dispensarios, gabinetes estomatológicos y odontológicos, laboratorios de análisis clínicos, gabinetes de radiodiagnóstico, electroterapia, etc.) Será de aplicación en los



hospitales y centros geriátricos que, realicen específicos cuidados sanitarios en la asistencia de patologías psicogeriatricas como actividad principal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de ámbito autonómico, quedando comprendida la Comunidad Autónoma de Aragón e incluidos en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere su ámbito funcional emplazados en la citada comunidad, aun cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera del término de la Comunidad.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito de este Convenio todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas afectadas por el mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”. Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos derivados de éste se retrotraerán al 1 de enero del 2024 salvo en las materias que se disponga efectos distintos.

El presente Convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional, hasta la firma de uno nuevo que sustituya al presente.

La duración del Convenio será de cuatro años, del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Se adjunta como tabla 0, el incremento y la actualización en 2024, con el 0,50% de aumento en tablas y la reducción de jornada prevista en el Convenio anterior.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de prórroga del Convenio por falta de denuncia de cualquiera de las partes, los salarios base se incrementarán en un 0,5%.



Artículo 6. Garantías Ad Personam.

A la fecha de publicación del Convenio colectivo en el “Boletín Oficial de Aragón”, todas las personas trabajadoras en plantilla de las empresas, en condiciones de homogeneidad, mantendrán las condiciones superiores y más beneficiosas que vengan percibiendo y disfrutando provenientes por pacto entre empresa y las personas trabajadoras o pacto individual, o por el sistema retribución habitual de los conceptos salariales del Convenio. En cada empresa podrá pactarse otro sistema de abono y/o compensación. Estas condiciones más beneficiosas no podrán absorberse por éstas o futuras mejoras.

Para cualquier plus o compensación establecida o negociada después de la publicación del Convenio colectivo será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente. (artículo 26.5 ET).

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas con este carácter a efectos de aplicación.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el uso de las facultades que le son propias previstas en el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, cuestionase la validez de alguno de los pactos del presente Convenio este quedará sin efectos, debiendo reconsiderarse el contenido de este en su totalidad.

De producirse este hecho, las partes signatarias del Convenio constituirán una nueva mesa negociadora en el plazo de un mes, contado a partir de la firmeza de la Resolución de la jurisdicción social, al objeto de proceder a la renegociación de su contenido.

Artículo 8. Comisión negociadora.

Formarán parte de la Comisión negociadora las representaciones de las personas trabajadoras y empresarios y empresarias que ostenten la legitimación y representatividad previstas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del Convenio con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente/presidenta y secretario/secretaria de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.



Artículo 9. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión paritaria del Convenio, formada por las organizaciones firmantes. Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del Convenio durante su vigencia. En dichos supuestos, dará traslado de los acuerdos a la Comisión negociadora del Convenio, para que, en su caso, proceda a la modificación del mismo, ante tempus.

Para los casos en que durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación sindical o comisión “ad hoc”, con respecto a la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o a la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente Convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que en el plazo máximo de 7 días deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al proceso de solución extrajudicial de conflictos contemplados en este Convenio.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la comisión paritaria.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación salarial (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores) o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente Convenio (artículo 41.6, en relación con el artículo 82.3, ambos del Estatuto de los Trabajadores), o en los casos de movilidad geográfica de carácter colectivo (artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/ o la comisión específica liad hoc” constituida en el ámbito de la empresa deberán informar a la comisión paritaria en un plazo máximo de siete días contados desde el inicio delas negociaciones respecto de tales modificaciones, así como del resultado de dichas negociaciones. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos



supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha Resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

La Comisión paritaria estará integrada por doce personas, seis por la representación empresarial y otros seis por la representación sindical firmantes de este Convenio colectivo. El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en el banco empresarial como en el sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del Convenio colectivo.

Con carácter general la Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

Con el fin de agilizar los procedimientos en el seno de la comisión paritaria se constituye una comisión permanente de la misma que estará conformada por una persona por cada una de las organizaciones integrantes de aquella. El voto de las personas que componen esta comisión permanente será, en el banco empresarial proporcional a lo que fue su representación en la mesa negociadora del Convenio y en el mismo sentido en el banco sindical. Esta Comisión permanente tendrá entre sus funciones las de resolver aquellas cuestiones planteadas a la comisión paritaria y que exijan una respuesta rápida y eficaz en el término de 7 días. Para ello, la Comisión permanente se reunirá en el plazo máximo de 48 horas desde que se haya recibido en la secretaría de la comisión paritaria la solicitud de su intervención. Las decisiones que se adopten en el seno de esta comisión permanente tendrán que ser ratificadas en la siguiente reunión de comisión paritaria.

Las diferentes solicitudes enviadas a la secretaría de la comisión paritaria serán registradas y remitidas, en el mismo día, a todas las organizaciones que formen parte de la misma. Para poder adoptar acuerdos, deberán participar en las reuniones, tanto en la comisión paritaria como en la permanente de ésta, directamente o por representación, más de la mitad de sus componentes por cada una de las dos partes representadas, siendo necesario el voto de la mayoría absoluta de cada una de las dos partes.

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



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.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la C/Pablo Remacha, número 9, 50.008, Zaragoza. A efectos de comunicación con la misma se habilita la siguiente dirección de correo electrónico: serviciospublicos@osta.es

Durante la vigencia del presente Convenio, la comisión paritaria quedará integrada por las siguientes organizaciones:

- Por las organizaciones empresariales: AESA 6 miembros.
- Por la parte social: OSTA 3 miembros, UGT de Servicios Públicos 2 miembros y CC.OO. 1 miembro.

Artículo 10. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos que pudieran caer ante la jurisdicción laboral competente. La Comisión emitirá sus dictámenes con audiencia de las partes interesadas.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar, en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en que se haya podido efectuar la solicitud, dándose publicidad a lo acordado en todos los centros de trabajo. Para poder adoptar acuerdos, deberán asistir a la reunión más de la mitad de sus componentes por cada una de las partes representadas, así como que dichos acuerdos se adopten por decisión mayoritaria de ambas representaciones.

Artículo 11. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.



Capítulo II: Condiciones de trabajo

Sección I. Estructura profesional.

Dirección y control de la actividad laboral.

El trabajador y trabajadora estarán obligados a realizar el trabajo convenido, bajo la dirección del empresario y empresaria o persona en quien delegue.

En cumplimiento de esta obligación, el trabajador/a debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el Convenio colectivo y las órdenes e instrucciones que adopte la dirección de la empresa en uso de sus facultades organizativas, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la clasificación profesional.

Podrá el empresario y empresaria, en uso de estas facultades, adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador y trabajadora, de sus obligaciones y deberes laborales; guardando en la adopción de tales medidas, la consideración debida a la dignidad humana del trabajador y trabajadora. En todo caso, ambas partes, se someterán a lo que en esta materia dispone el Estatuto de los Trabajadores, previo informe del comité de empresa en aquellas cuestiones en que tenga atribuida competencia por la normativa vigente.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados profesionalmente en cuatro grupos profesionales atendiendo a las funciones desarrolladas por cada uno de ellos y ellas:

- Grupo I. Personal de dirección o supervisión.
- Grupo II. Personal de servicios asistenciales.
- Grupo III (a y b). Personal de Servicios Administrativos
- Grupo IV. Personal de servicios diversos.

Artículo 13. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, en



consecuencia, la asignación a cada uno de ellos y ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

- a) Conocimiento y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre el resultado y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 14. Descripción de funciones.

- a) Bajo la denominación de personal de dirección o supervisión se incluyen a las personas trabajadoras que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un lugar de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de dirección o supervisión.
- b) Bajo la denominación de personal de servicios asistenciales se incluyen a las personas trabajadoras que, sea cual sea su cargo, la titulación o categoría que tengan, ocupen un puesto de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de carácter asistencial.
- c) Bajo la denominación de personal de servicios administrativos se incluyen a las personas trabajadoras que, sea cual sea su cargo, la titulación o la categoría que tengan, ocupen un puesto de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de tipo administrativo.
- d) Bajo la denominación de personal de servicios diversos se incluyen a las personas trabajadoras que, sea cual sea su cargo, la titulación o la categoría



profesional que tengan, ocupen un lugar de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de tipo diverso que no pueden englobarse dentro de las asistenciales ni administrativas.

Artículo 15. Clasificación del personal por el cargo.

Según el cargo que de forma continua desempeñen, el personal directivo y de supervisión pueden clasificarse en:

- a) Personal de cargo o mando superior, que son aquellas personas trabajadoras a los, las cuales se les ha confiado alguno de los cargos que, a título enunciativo, pudieran ser: director y directora de enfermería o técnico y técnica asistencial, director y directora administrativo o económico- financiero, director y directora de relaciones laborales o de recursos humanos, jefe o jefa de división, de departamento, de servicio, etc. y cualquier otro que comporte el ejercicio de un cargo de primer y segundo nivel de responsabilidad delegados por la gestión del centro asistencial.
- b) Personal de cargo o mando intermedio, que son aquellas personas trabajadoras a los y las cuales se les ha confiado alguno de los cargos que, a título enunciativo, pudieran ser: jefe o jefa de sección, de unidad o de clínica, etc. y cualquiera otro que comporte el ejercicio de un cargo del tercer nivel y sucesivos de responsabilidad delegada por la gestión del centro asistencial.

Artículo 16. Clasificación del personal por grupos profesionales y funciones.

Las personas trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados en los grupos profesionales relacionados a continuación en atención a la titulación y formación, función y lugar de trabajo por el que ha sido contratado:

- a) Grupo I: titulados superiores: Son aquellos que provistos de su titulación correspondiente y con capacidad para el ejercicio de su profesión tendrán como funciones las actividades encomendadas al puesto de trabajo para el que han sido contratados.
- b) Grupo II: titulados de grado medio: son aquellos que, provistos de la titulación correspondiente y con capacidad legal para el ejercicio de su profesión, llevan a cabo con responsabilidad las actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo:
 - Fisioterapeutas.
 - Terapeuta Ocupacional.
 - Enfermero y Enfermera Especialista.



- Enfermero y Enfermera.
 - Trabajador y Trabajadora Social.
 - Logopeda.
 - Podólogo y Podóloga.
 - Programador y Programadora.
 - Jefe o Jefa De Administración.
 - Otras Titulaciones de Grado Medio y Titulaciones de nivel 4 de cualificación.
- c) Grupo III a): Técnicos Titulados y Técnicas Tituladas: Son los profesionales que, con una formación profesional específica según la función, tienen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para llevar a cabo con responsabilidad e iniciativa actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo:
- Técnico Superior Especialista en:
 - Higienista Dental.
 - Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.
 - Técnico en Auxiliar en Farmacia.
 - Técnico en Auxiliar en Psiquiatría.
 - Técnico Especialista en Informática
- d) Grupo III b): Técnicos y Técnicas no titulados: Son aquellos y aquellas que, con una formación básica mínima de bachillerato o equivalente, o con una formación profesional específica según la función, tienen los conocimientos y la experiencia necesarios y acreditados para llevar a cabo con responsabilidad e iniciativa actividades correspondientes a los siguientes puestos de trabajo:
- Oficial Administrativo / Administrativa: desarrollar trabajos que requieran iniciativa y técnicas administrativas actuando bajo las órdenes de órganos directivos del centro.
 - Jefe y Jefa Taller: Es la persona responsable directo de la puesta en marcha y mantenimiento de todas las instalaciones del centro; entre sus funciones están las de elaborar planes de mantenimiento, controlar y colaborar en el trabajo realizado por las firmas contratadas para el mantenimiento de aquellas instalaciones donde esté establecido, y realizar aquellas funciones para las cuales haya recibido instrucciones o indicaciones de los técnicos de servicios externos.
 - Oficial 1.^a mantenimiento: Programar el trabajo a desarrollar, realizar directamente y ordenar su ejecución a los oficiales inferiores y ayudantes.



Tener cuidado de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores y todo lo relacionado con el funcionamiento del centro. Cumplir las órdenes que le dé la empresa y recibir los partes de averías de los respectivos jefes de sección y cumplir los mismos.

- Jefe/jefa de cocina: Como responsable del departamento se ocupará de la organización, distribución y coordinación de todo el personal adscrito a la cocina, así como de la vigilancia y condimentación de las comidas.
- Cocinero/Cocinera: Elaborar los menús con sujeción a los regímenes alimenticios que se le facilite.

e) Grupo IV: Auxiliares y Ayudantes. Son aquellos, que, provistos de una formación mínima de graduado o graduada escolar o equivalente, a excepción de los Auxiliares de Enfermería que para las nuevas contrataciones a partir de la entrada en vigor del presente Convenio tienen que estar en posesión del Título FPI o su equivalente en rama sanitaria, llevan a cabo trabajos por indicación del personal del que dependen los siguientes puestos de trabajo:

- Auxiliar Administrativo/Administrativa: Actúa a las órdenes de los órganos directivos del centro, desarrollando trabajos auxiliares que requieran iniciativa y técnicas administrativas.
- Oficial 2.^a de mantenimiento: Realizar los trabajos ordenados por los superiores de mantenimiento, Jefe/Jefa de Taller y Oficial de 1.^a, de quienes dependen, desarrollando sus funciones sin iniciativa propia salvo que expresamente así se le encomiende.
- Telefonista: Tiene a su cargo la centralita de teléfonos del Centro. Igualmente podrá realizar las funciones de información al público y de admisión y control de personas beneficiarias, así como cualquier otra que le sea encomendada por la Dirección o Administración adecuada a su categoría profesional.
- Auxiliar Técnico Informático: Realizar tareas informáticas propias de su nivel.
- Ayudante de cocina: Ayudar al cocinero en aquellos trabajos que exijan menor formación profesional.

f) Grupo V: Subalternos, Subalternas y aspirantes: Son las personas trabajadoras que, sin ninguna formación básica ni profesional determinada, llevan a cabo actividades, por indicación del personal del que dependen.

- Pinche: Realizar aquellas funciones de cocina que no requieran ningún tipo de especialización.
- Costurero y Costurera: son las empleadas y empleados que teniendo conocimientos específicos de costura realizan los trabajos propios de esta categoría.



- Limpiador/Limpiadora: Realizar las tareas de limpieza.
- Lavandero/Lavandera- Planchador/Planchadora: Realizar las tareas de lavandería.
- Celador/Celadora: Ayudar al personal sanitario en todo aquello que se le requiera y realizar las tareas elementales del centro.
- Peón: Es el personal que sin conocimientos concretos de cualquier especialidad realizará trabajos no especializados.
- Portero / Portera: Efectuar la vigilancia de puertas y accesos.
- Vigilante Nocturno: Realizar las funciones de portero en jornada nocturna, vigilando asimismo el exterior del edificio, cuando se le indique.

Artículo 17. Movilidad funcional.

En todo caso, la referida movilidad, se producirá dentro del grupo y tendrá las limitaciones exigidas por las Titulaciones Académicas o Profesionales, para ejercer la correspondiente prestación laboral.

Por acuerdo entre el trabajador/ trabajadora y el empresario/empresaria se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional o nivel retributivo previsto en el Convenio colectivo o en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

La movilidad funcional, podrá llevarse a cabo, con los límites establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Sección II. Formación Profesional.

Artículo 18. Principios generales.

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación de las personas trabajadoras, sometidos al ámbito de aplicación del Convenio las partes firmantes del mismo acuerdan impulsar el permanente desarrollo de las cualidades profesionales.



La formación, a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, favorecerá la promoción del personal y será elemento referencial a efectos del sistema de clasificación profesional y de la estructura retributiva. En el sentido expuesto, la política formativa se acomodará a los siguientes criterios:

- a) Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de las personas trabajadoras en el seno de las empresas y facilitando su acceso a unas mejores cualificaciones.
- b) Plena universalización de la acción formativa que se proyectará al personal en todos los niveles.
- c) Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilita la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

Artículo 19. Financiación.

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas, gestionadas a través de FUNDAE (Fundación para la formación en el empleo) o de la institución o instituciones similares que puedan establecerse, en su caso, con análogas dotaciones económicas y finalidades, canalizadas mediante planes formativos de empresa o de agrupación de empresas.

Sin perjuicio de lo anterior, a nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos propios adicionales con carácter complementario, en función de sus necesidades y características.

Artículo 20. Acción formativa en las empresas.

Las empresas, antes de implantar un plan de formación, deberán recabar de la representación de las personas trabajadoras, el informe previo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

A tal fin un plan de formación de empresa tendrá en cuenta los siguientes extremos:

- Objetivos y contenido de las acciones formativas a desarrollar.
- Criterios de elección y colectivo afectado.
- Calendario de ejecución.
- Medios pedagógicos y lugares de impartición de las acciones formativas.



Las empresas, supeditado a las necesidades organizativas, posibilitarán la formación del personal, incluso ocupando parte de la jornada de trabajo, aplicando el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La mesa negociadora del Convenio articulará una comisión mixta (patronal y sindicatos firmantes) que elaborará anualmente un plan de formación continua, que se realizará a través de la Fundación para la Formación Continua.

Las empresas facilitarán los permisos individuales de formación tal y como se refleja en los Planes de Formación Continua. Hasta un máximo del 15% de la plantilla sin que en ningún momento pueda haber más de un 3% de un sólo grupo profesional.

Sección III. Ingreso al trabajo. La contratación.

Artículo 21. Período de prueba.

Para el ingreso al trabajo de las personas trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se establecerá por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- Seis meses para grupo I.
- Dos meses para grupo II.
- Un mes para los grupos III a), III b) y IV.
- 15 días para grupo V.

El establecimiento de un período de prueba en los contratos de duración determinada no podrá ser superior a la tercera parte de la duración total del contrato, siempre que no superen los límites anteriormente mencionados, manteniéndose, en todo caso, un período mínimo de catorce días.

Artículo 22. Preaviso de cese en el trabajo.

La empresa tendrá la obligación de comunicar con un preaviso de 15 días la finalización de su contrato a las personas trabajadoras que lleven vinculados a la misma un mínimo de doce meses ininterrumpidos.

Los trabajadores que voluntariamente deseen cesar en el servicio de la empresa lo deberán notificar a la misma por escrito, al que se facilitará el correspondiente acuse de recibo, con una antelación mínima de:



- Dos meses para el grupo I.
- Un mes para los grupos II, III a) y III b).
- Quince días para los grupos IV y V.

El incumplimiento de los plazos de preaviso comportará una deducción del abono en la liquidación final que corresponda al trabajador o trabajadora cesado o cesada, equivalente a la retribución que corresponda a los días que se ha dejado de preavisar. Este plazo se verá reducido a 30 días en contratos inferiores a 6 meses.

Artículo 23. Contratos de trabajo.

En materia de contratación se estará a la regulación vigente en cada momento, siendo en la actualidad la recogida en el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, y RD posteriores, entre ellos L RD 1 y 8 de 2023.

El contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial.

De acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrán celebrarse contratos por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos comprendidos para la contratación fija-discontinua.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, permisos retribuidos o no retribuidos, disfrutes de horas sindicales y, en general, cuando se produzca la ausencia temporal de una o varias personas trabajadoras por motivos que no permitan la celebración de un contrato por sustitución.

En este sentido, se presumirá la existencia de un desajuste temporal en los términos referidos en el primer párrafo del presente artículo cuando dichas oscilaciones se produzcan como consecuencia de la ausencia temporal de una o varias personas trabajadoras de carácter imprevisible y por motivos que no permitan la celebración de un contrato por sustitución.

El contrato por circunstancias de la producción al que se refiere el presente artículo no podrá tener una duración superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la fijada en el presente artículo,



podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se entenderá que concurren circunstancias de la producción cuando se produzca el desajuste temporal referido anteriormente dentro de un servicio, unidad o equipo de trabajo concretos.

Las empresas podrán optar entre cubrir las necesidades temporales a las que se refiere el presente artículo con contrataciones a tiempo completo o a tiempo parcial.

Artículo 24. Contratación a personas con discapacidad.

Las empresas se obligan a contratar un 2% del personal con discapacidad en relación con las plantillas fijas que tengan establecidas, procurándoles un puesto acorde con sus posibilidades y de no existir este, contratando personal de apoyo parcial, según la graduación de la minusvalía.

Artículo 25. Contrataciones a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas podrán contratar a las personas trabajadoras a través de las Empresas de Trabajo Temporal sin estar limitada la misma.

Artículo 26. Derechos sindicales de las personas trabajadoras con contratos de duración determinada.

Las personas trabajadoras contratados con carácter no indefinido tendrán, en todo momento, los mismos derechos laborales y sindicales que el personal fijo en plantilla.

Capítulo III: Retribuciones

Artículo 27. Retribuciones.

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio estarán distribuidas entre el salario base de la categoría y sus complementos salariales.

Se entiende por salario base el correspondiente a la persona trabajadora en función de ostentar una de las categorías descritas en el presente Convenio colectivo. El salario base retribuye la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a una categoría profesional.



Se entiende por retribución anual de Convenio, el que reflejado en tablas incluye el salario base, plus Convenio (artículo 29) y pagas extraordinarias (artículo 35).

Se consideran complementos salariales, las cantidades que deban adicionarse al salario base de la categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada anual de la persona trabajadora y su adscripción a una categoría profesional.

Artículo 28. Salario base de Convenio para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, para cada uno de los años de vigencia del Convenio, serán los que se establecen a continuación:

Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2024: Actualización e incremento del 0,50%.

Del 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025: Habrá un incremento, del 3% aplicándose sobre las tablas vigentes en el 2024. (anexo 0). Se adjuntan en el Anexo 1,2,3 y 0.

Del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026: Se aplicarán las Tablas salariales que se adjuntan como Anexo 2 en las que se ha aplicado un incremento del 3% sobre las del 2025.

Del 1 de enero de 2027 al 31 de diciembre de 2027: Se aplicarán las Tablas salariales que se adjuntan como Anexo 3 en las que se ha aplicado un incremento del 3,5% sobre las del 2026.

Artículo 29. Plus Convenio.

El plus de Convenio queda establecido en los anexos del Convenio devengándose en 14 pagas.

Artículo 30. Antigüedad y permanencia.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio devengará en concepto de complemento de permanencia, con carácter unitario para todas las categorías y desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento, una cantidad mensual por cada tres años de permanencia en la empresa, sin que la acumulación de tiempos por tal concepto pueda superar el número de trece trienios. El módulo establecido mensual reflejado en tablas para el personal en jornada



completa, devengándose a prorrata para las personas trabajadoras que presten servicios a tiempo parcial.

Las cantidades que, por el concepto de antigüedad y permanencia venían percibiendo las personas trabajadoras sometidas al ámbito de aplicación de este Convenio con anterioridad al 1 de enero de 1989, se continuarán percibiendo por el importe entonces fijado por el concepto de complemento personal fijo, sin que el mismo pueda ser reabsorbible ni revalorizable.

Artículo 31. Complemento de nocturnidad.

El personal incluido al ámbito de aplicación de este Convenio que preste sus servicios entre las 22:00 horas y las 6:00 horas recibirá un complemento salarial por hora trabajada del 25% del salario hora ordinaria de Convenio reflejado en tablas, (IV columna) salvo que se les retribuya con otro complemento que compense tal dedicación.

Artículo 32. Complemento de puesto de trabajo.

En razón al mayor grado de especialización requerida para determinados puestos de trabajo, toxicidad y penosidad que en ellos pueda darse o existir, se establece un complemento retributivo que será percibido por el personal de este Convenio que desempeñe funciones en algunas de las siguientes secciones o departamentos: quirófanos, radio electrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis clínicos y patológicos, unidades de cuidados intensivos, unidades de enfermos infectocontagiosos, unidades de psiquiatría, unidades de atención geriátrica y hemodiálisis. De igual forma, se vendrá a considerar al personal con destino en unidades de fisioterapia o pediatría, que estén en posesión del oportuno diploma o título oficial de especialidad.

No obstante, en el marco de cada centro de trabajo, podrá llegarse a acuerdos entre los representantes de las personas trabajadoras de la empresa para modificar esta relación de servicios.

La cuantía del 100% de este plus será del 15% sobre el salario base de Convenio reflejado en anexos.

Para la percepción de este plus será preciso que la dedicación del trabajador y trabajadora en el puesto de trabajo tenga carácter exclusivo y continuado. Cuando no sea así, sólo percibirá el plus en razón a los días en los que desempeñe labores concretas en dichos puestos, cualquiera que sea el número de horas dedicadas al mismo durante la jornada, garantizando un mínimo del 7'5%



En ningún caso, supondrá la consolidación personal al derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como de especialidad cuando la persona trabajadora lo venga percibiendo.

Artículo 33. Complemento por días festivos y domingos. Festivos especiales.

El personal, que no habiendo sido contratado específicamente para trabajar en días festivos intersemanales (14 festivos anuales), preste servicios por necesidades en la organización del trabajo, percibirá, por cada uno de ellos, como complemento salarial, la cantidad pactada y reflejada en los anexos del Convenio, salvo que se les retribuyan con otro complemento que compense tal dedicación.

El personal percibirá por cada domingo trabajado la misma retribución que por festivo. Se entenderá como festivo y domingo el turno de noche que comience el día anterior al festivo intersemanal y finalice durante el mismo.

Asimismo, se entenderán como festivos especiales los días 25 de diciembre y 1 de enero, retribuyéndose con el doble de lo estipulado para un día festivo.

Artículo 34. Plus de pantalla.

El personal que realice trabajos con pantallas de ordenador o terminales de estos percibirá un plus mensual establecido en los anexos del Convenio.

Siempre que el tiempo de trabajo en las mismas sea superior al 50% de la jornada diaria que desarrollen.

Esta cantidad se devengará a prorrata para las personas trabajadoras que presten servicios a tiempo parcial.

Artículo 35. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, calculadas teniendo en cuenta el salario base de Convenio, artículo 28 más plus de Convenio artículo 29, más antigüedad y permanencia artículo 30. La de verano será satisfecha antes del día 15 de junio y la de Navidad antes del día 15 de diciembre.

En cualquier caso, se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones según el tiempo trabajado, en prorrateo anual, a cuyo fin la de



Navidad se extenderá del 1.º de enero al 31 de diciembre y la de junio del 1 de junio al 31 de mayo del año siguiente.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el mismo de la hora ordinaria, cuando se realicen, conforme a Ley, de forma voluntaria. Cuando su realización sea imprescindible y equiparable a fuerza mayor, el valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar el valor de hora ordinaria reflejado en tablas, en un 50%. El mismo incremento podrá ser compensado en tiempos de descansos retribuidos, en función de las necesidades de la empresa. Se considerará como hora extraordinaria aquella que sobrepase de la jornada pactada que se señala en el artículo 40 del vigente Convenio.

Bajo ningún concepto el número de horas extraordinarias trabajadas será superior a las legalmente establecidas y las mismas, quedarán sujetas a cotización de Seguridad Social. De conformidad a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones reglamentarias de desarrollo, siempre que su motivación no sea por causas de fuerza mayor.

Artículo 37. Plus transporte y Dietas.

No tendrán la consideración de salarios, las cantidades percibidas por el trabajador y trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral. Entre estos conceptos se encuentran los complementos por desplazamiento y transporte.

En caso de desplazamiento de servicio fuera de la localidad donde la empresa tiene domiciliado el centro de trabajo, serán abonados, previa presentación de los oportunos justificantes, los gastos de locomoción y alojamiento que puedan producirse. Las dietas alimenticias, cuando se devenguen, serán abonadas en razón a los siguientes conceptos y cantidades.

- Por desayuno: 3 euros.
- Por comida: 16 euros.
- Por cena: 13 euros.

En el supuesto de que el desplazamiento lo realizara la persona trabajadora en un vehículo de su propiedad habiendo sido autorizado por la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,26 euros durante la vigencia del Convenio.



Las empresas, para compensar los gastos de locomoción, sea cual sea su naturaleza, que puedan existir desde la ubicación del centro de trabajo al domicilio de la persona trabajadora suplirán los mismos, con carácter general para todas las categorías laborales contempladas en este Convenio con las cantidades reflejadas en tablas.

Dicha cantidad, podrá distribuirse en las catorce pagas que ha de percibir el trabajador y trabajadora.

Las personas trabajadoras con contratos temporales percibirán este plus en la cuantía proporcional a los días trabajados.

La fórmula para el cálculo del plus de transporte diario será:

$$P.T.= \frac{\text{Importe anual/ (12) o (14)}}{26}$$

En los centros ubicados fuera del casco urbano se negociará una compensación adicional entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras en el plazo máximo de dos meses desde la firma del Convenio.

Artículo 38. Cláusula de inaplicación del Convenio colectivo.

El Convenio colectivo obliga a todos los empresarios y las personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados y legitimadas para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.



- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el Orden y condiciones señalados en el mismo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la



empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 39. Recibos salariales.

El pago de salario en efectivo, hasta donde la legislación permita, se hará en el lugar de trabajo por periodos mensuales. También podrá realizarse por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria.

El pago se realizará antes del día 3 del mes siguiente del devengo, estableciéndose intereses de mora de 10% anual en caso contrario.

Sea cual sea la forma de pago el empresario está obligado a entregar el correspondiente recibo de salario.

La persona trabajadora tendrá derecho, si lo solicita, a firmar el recibo del salario en presencia del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. En el caso de que la empresa no contara con órganos de representación de los trabajadores, el trabajador y trabajadora podrá solicitar que la firma del recibo de salarios se realice en presencia de un compañero de trabajo.

Capítulo IV: Tiempo de trabajo.

Artículo 40. Jornada de trabajo.

La jornada máxima de trabajo queda establecida para el periodo de vigencia del Convenio, en 1.705 horas efectivas año.

Una vez deducidas vacaciones, domingos, festivos no recuperables y los días de permisos retribuidos que se pactan. Al objeto de garantizar la cobertura médica



y necesaria de los servicios que prestan las empresas sometidas al ámbito de aplicación del Convenio, se podrá ampliar la jornada laboral de aquellos facultativos que se requiera, hasta el límite máximo en cómputo anual establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y con la retribución prevista en el artículo 39 del presente Convenio.

Durante la vigencia de este Convenio se pactan cuatro días libres a elección de la persona trabajadora, no computables a efectos de jornada máxima anual, y supeditados dos de ellos a las necesidades del servicio. Deberán solicitarse dentro de los 30 días naturales anteriores a su disfrute y como mínimo 7 días naturales antes de su disfrute. La empresa dará respuesta en las 72 horas antes del disfrute de la solicitud. De no producirse, el permiso se entenderá concedido.

El exceso de jornada se aplicará mediante días de descanso a designar por la dirección de la empresa.

Una vez atribuido los días de descanso en aplicación de la jornada, si todavía hubiera un exceso de horas de trabajo, estas se podrán compensar retributivamente o bien mediante descanso inferior a la jornada.

En el marco global de las empresas se pactará con la representación de las personas trabajadoras, los criterios generales a seguir en la confección y elaboración de los calendarios laborales en los que se incluirá jornada, turnos y festivos.

La jornada podrá realizarse de manera continuada o partida, pudiendo fraccionarse en dos periodos, que serán diurnos.

Durante la jornada continuada, que exceda de seis horas, existirá un descanso retribuido de 20 minutos que a todos los efectos se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

A efectos de seguimiento y control de asistencia, se establecerán los sistemas que vengán a considerar como más adecuados las empresas, de acuerdo a su volumen, en los que se reflejarán los días y horas efectivas trabajadas por cada uno de los que puedan quedar sujetos al mismo. Los documentos que a tal efecto se produzcan (fichas, tarjetas, listas de firma, etc.) se conservarán por un período de cuatro años pudiendo, durante este tiempo, ser examinadas por los representantes legales de las personas trabajadoras, previa solicitud a la Dirección de la empresa o a la persona por ella delegada.



Con efectos del día 1 de enero de 2028, la jornada laboral anual quedará reducida, pasando a ser la misma de 1.698 horas de trabajo real y efectivo al año.

Artículo 41. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración de 30 días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional (2,5 días por mes trabajado) debiéndose disfrutar dentro del año natural y no pudiendo ser compensadas económicamente salvo en el caso de liquidación por finiquito.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, en un período de 30 días seguidos salvo pacto colectivo o individual. Los criterios para la organización de su disfrute serán los siguientes:

- a) El régimen de elección de turno de vacaciones se hará, salvo pacto colectivo por rigurosa rotación anual, iniciándose el primer año por antigüedad en la empresa. El personal, que, en el momento de elaborar el calendario de vacaciones, tenga una antigüedad en la empresa inferior a un año, se relacionará, a efectos de elección de turno, detrás del personal fijo y del contratado de más de un año. Se facilitará un mínimo de 15 días en el periodo estival.
- b) El personal con hijos a su cargo en edad escolar, tendrán preferencia para que los períodos en los que van a vacar se realicen entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.
- a) El inicio del período de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso semanal de forma y manera que, en estos casos, se entenderán iniciadas las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Si el regreso de las mismas coincide con el día libre, éste deberá ser respetado, iniciándose el trabajo al día siguiente.
- b) El calendario de vacaciones se elaborará, a ser posible, entre el último trimestre del año anterior y el primero del que aquellas van a ser disfrutadas y, en todo caso, con dos meses de antelación a los períodos de inicio de las mismas.

Si, una vez acordada la fecha de comienzo, sobreviniera una situación de IT que impidiera su disfrute, las vacaciones se disfrutarán, a solicitud del interesado, cuando las necesidades del Servicio lo permitan, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en el que se hayan originado. En el supuesto de permiso por maternidad y/o paternidad, podrá permitirse disfrutar del período vacacional una vez finalizado aquel, incluido,



en su caso, el período acumulado por lactancia, aun cuando haya concluido el año natural a que corresponda, siempre que se solicite la acumulación al inicio de la maternidad. (artículo 38 del ET).

Artículo 42. Licencias.

Las empresas concederán a las personas trabajadoras a su cargo, previo aviso y justificación, licencias retribuidas en las circunstancias y dentro de los límites de los días naturales o laborables que se exponen a continuación, y que regula el Art.º 37 y siguientes del ET.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora, pudiendo comenzar su disfrute con antelación a la fecha de la firma del registro, siempre que dicha fecha se encuentre dentro de los quince días de licencia.
- b) Por fallecimiento: De padres, madres, suegros y suegras, hermanos y hermanas, abuelos y abuelas y nietos y nietas, tres días laborables si el fallecimiento se produce a menos de 100Km del domicilio de la persona trabajadora. Cuatro días laborables para más de 100 km del domicilio de la persona trabajadora. Para el resto de los familiares de segundo grado de afinidad se aplicará idénticos permisos. Se concederán siete días laborables por fallecimiento de la pareja, ya sea cónyuge o pareja de hecho debidamente registrada, o de hijo o hija.

Estos permisos comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Estos permisos se iniciarán el día del hecho causante, y a partir del 50% de la jornada trabajada, el permiso comenzará a partir del día siguiente.

- c) Cinco días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del Cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El disfrute ininterrumpido de los permisos por enfermedad o intervención quirúrgica grave que exija ingreso hospitalario podrá iniciarse, a elección del trabajador y trabajadora:

- A partir del hecho causante.



- Durante el ingreso hospitalario.
- A partir del día del alta hospitalaria por curación o mejoría, mientras dure el reposo domiciliario.

En los supuestos primero y tercero del apartado anterior, si en el momento de producirse el hecho causante se hubiese cumplido el 50% de la jornada, el permiso se iniciará el día inmediato siguiente.

a) Permiso por nacimiento o cuidado de hijo o hija menor de 12 meses, adopción o acogimiento, de un hijo o hija, 16 semanas de permiso para cada uno de los progenitores que se podrán dividir de la siguiente manera:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, posteriores al parto (resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción). La madre biológica puede anticipar este periodo hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- Las 10 semanas restantes se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

Supuestos de ampliación de este plazo:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

a) Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, el tiempo indispensable.

b) Por traslado de domicilio, un día.

c) Por matrimonio de padres, hijos, hijas o hermanos y hermanas un día.

d) Para someterse a exámenes en centros oficiales, siempre que sea enseñanza reglada, el tiempo necesario. Si el trabajador y trabajadora, presta servicio en turno de noche, la licencia le será concedida la noche anterior al examen.

e) Para el cuidado del bebé lactante, el personal con hijo, hija menor de doce meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones o a una reducción de su jornada diaria, en una hora. Cuando existan dos o más hijos menores de doce meses, el tiempo de permiso se multiplicará por el número de hijos o hijas a cuidar. A opción de



la madre o del padre, el permiso de lactancia podrá ser sustituido por una licencia retribuida del periodo resultante desde el momento de la finalización de la baja maternal hasta el momento en que el hijo cumpla el año de edad, o la que resulte en caso de parto múltiple, que se podrá acumular al permiso por maternidad o paternidad. Dicha acumulación deberá solicitarse necesariamente antes del inicio del permiso.

- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) Artículo 37.3 g). Hasta cuatro días al año por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 de ET.

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

- h) Artículo 37.3 g) [sic]. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Artículo 37.9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en Convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas



trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

- j) La necesidad de justificar estas ausencias (certificaciones o documentos) también es una práctica estándar en la normativa laboral.

Otros permisos sin retribución.

- a) Asuntos Propios: hasta 30 días por asuntos propios durante el año, sin retribución.

El uso del permiso por asuntos propios, regulador de la posibilidad consistente en hacer uso de hasta 30 días sin retribución, deberá ejercerse como mínimo mediante siete días ininterrumpidos (o en su caso, múltiplo de 7), y como máximo poderse solicitar 3 periodos de esta duración al año; asimismo, esta posibilidad no podrá coincidir con los periodos de Navidad (desde el día 24 de diciembre hasta el día 6 de enero) y Semana Santa (desde el Domingo de Ramos hasta el Domingo de Pascua). Igualmente, no se podrán solicitar unidos a vacaciones durante los meses de julio y agosto.

En ningún caso podrá solicitarse asuntos propios para incorporarse a prestar servicios en entidades públicas o privadas cuya actividad coincida, siquiera parcialmente, con el ámbito funcional del presente Convenio, sea cual sea la dependencia de aquellas.

La empresa, para conceder estos permisos, deberá tener la comunicación con siete días de antelación a su disfrute, dar de forma previa la contestación a los mismos dentro de los cuatro días siguientes a la presentación de dicha solicitud, en caso de no responder se entenderá aceptada la antedicha solicitud. Este permiso, no podrá solicitarse con más de 30 días de antelación. Si el disfrute de dicho permiso coincide con otro trabajador y trabajadora de la misma categoría y servicio, la empresa podrá denegarlo.

- b) Flexibilización horaria por personas dependientes.

El personal que tenga a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores de edad o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad podrá flexibilizar su jornada de trabajo. Las características de esta flexibilización se podrán pactar o negociar el interesado dentro del ámbito de la empresa correspondiente.

- a) Permiso para asistencia médica propia y de familiares menores o dependientes al cargo. El trabajador y trabajadora podrá disfrutar del tiempo necesario para la asistencia médica especializada del mismo, o de un pariente menor de edad



o dependiente a su cargo, negociándose individualmente con la empresa la forma de compensación de esta.

Suspensión con Reserva de Puesto de Trabajo:

Artículo 48 bis.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los Convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

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

Los permisos y licencias del presente artículo quedan equiparados a las parejas estables no casadas que convivan al menos un año ininterrumpido previo a la fecha en que acontezca el hecho que originó el permiso. Para poder generar este derecho la persona trabajadora, deberá acreditar ante la empresa cualquier medio de prueba de los estipulados en el Texto Refundido de las Leyes Civiles Aragonesas o Código de Derecho Foral de Aragón.

El cómputo de los permisos y derechos en materia de jornada recogidos en los artículos 40 y 42 y de cualquier otro derecho de descanso se computará sobre una jornada “tipo” diaria consistente en 7 horas. También se considerará jornada “tipo” todas aquellas jornadas habituales que tengan una duración superior a las 7 horas sin que superen un máximo de 12 horas.



Para los casos en los cuales la jornada laboral sea inferior a la jornada “tipo” diaria, el cómputo del permiso o derecho de descanso será proporcional a la jornada real diaria. En la aplicación de estos permisos con los criterios expuestos, el trabajador y trabajadora tendrá derecho como mínimo a una jornada laboral.

- a) Permisos y otras medidas de protección integral contra la violencia de género. De conformidad con lo determinado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, se aplicará al personal víctima de la violencia de género afectado por este Convenio lo regulado en dicha Ley.

Artículo 43. Reducción y concreción de la jornada por motivos familiares.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de la jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador y trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Este deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- b) Artículo 34.8 ET. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.



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

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

En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

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

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

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

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

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



establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 44. Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un cuatro meses ni superior a 5 años.

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

La excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación al menos de 30 días a la fecha de inicio debiendo recibir contestación de la empresa, por escrito, en el plazo de cinco días.

La persona trabajadora deberá solicitar su reingreso por escrito. La falta de preaviso podrá dar lugar a la ampliación del plazo de reincorporación a fin de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias con tal solicitud. Los efectos extintivos pueden quedar limitados a la no reincorporación.

Durante el periodo de excedencia, si la vacante que se ha producido fuera cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular.

La persona trabajadora, acogida a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta que no hayan transcurrido dos años de trabajo efectivo después de agotada la anterior.

La persona trabajadora que solicite dicha excedencia tendrá reserva de puesto de trabajo durante el primer año, salvo cuando la utilice para prestar servicios en la sanidad pública.

En ningún caso podrá solicitarse para incorporarse a prestar servicios en entidades privadas cuya actividad coincida, siquiera parcialmente, con el ámbito funcional del presente Convenio, sea cual sea la dependencia de aquellas.

Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores al derecho a la excedencia voluntaria establecida en el artículo 46 del ET, solo se aplicarán a los supuestos expresamente pactados, sin perjuicio de lo regulado en el artículo 46 del ET.



Artículo 45. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al cómputo anual de antigüedad y a la reincorporación inmediata. Se concederá por la designación o elección para el desempeño de un cargo público.

Artículo 46. Excedencia forzosa para el ejercicio de las funciones sindicales.

Las personas trabajadoras que sean elegidos, elegidas para un cargo sindical, de ámbito local o superior podrán, asimismo solicitar excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación al puesto de trabajo una vez finalice la misma, en los términos regulados en el artículo 46 del ET.

Artículo 47. Excedencia especial por maternidad, paternidad y cuidado de familiares a cargo

Las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, tendrán derecho a un periodo de excedencia con reserva de su puesto de trabajo de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, ya sea por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. Asimismo, este derecho se extiende al cuidado de familiares dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se acredite la necesidad de atención directa y continuada.

La excedencia contemplada en este artículo constituye un derecho individual de la persona trabajadora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa solicitan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de esta excedencia será computable a efectos de antigüedad. Este permiso se solicitará por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su inicio, debiendo la empresa notificar por escrito su concesión dentro de los cinco días siguientes a la recepción de dicha solicitud.

Efectos:

La situación de excedencia por cuidado de familiares conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo que se desempeña, teniendo derecho durante todo el tiempo de permanencia al cómputo del periodo a efectos de antigüedad.



Reingreso:

El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia.

Artículo 48. Cambios de servicios durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará el cambio siempre que sea posible a otro puesto dentro de su categoría profesional y si es posible, dentro del mismo turno habitual, volviendo a su anterior destino una vez finalizada la causa.

Capítulo V: Régimen disciplinario.

Artículo 49. Faltas y Sanciones. Principios de ordenación.

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 las personas trabajadoras y empresarios y empresarias.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionados por la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita de la empresa a la persona trabajadora expresando la fecha y hechos que la motivan.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras si los hubiere.

Graduación de las faltas.

Artículo 50. Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves:



- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.
- b) La falta de asistencia 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, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o las personas trabajadoras del centro cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación de bienes muebles/inmuebles que tuviese a su cargo o fuese responsable y que produzca deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 51. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de mes.
- b) La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- d) 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 mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o al paciente en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- e) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la misma.
- f) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.



- g) La reiteración o reincidencia que supongan cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y siempre que haya habido anterior amonestación escrita.
- h) La embriaguez habitual en el trabajo.
- i) Las ofensas de palabra o de obra, cometidas contra las personas dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

Artículo 52. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros y compañeras como a la empresa o cualquier otra persona, realizado como consecuencia de la prestación de servicios.
- c) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- d) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- e) La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a las empresas o a los pacientes.
- f) Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas, dirigidas hacia cualquier persona trabajadora de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía.
- g) 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 o trabajadora, hubiese sido sancionado o sancionada, dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.
- h) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) Trabajar en entidades públicas o privadas cuando has solicitado un permiso no retribuido de asuntos propios.



- l) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier tipo de trabajo por cuenta propia o ajena, o la realización de cualquier trabajo por cuenta propia o ajena en situación de baja, será considerada como transgresión de la buena fe contractual.
- m) Violar el secreto de la correspondencia (postal o electrónica) o la revelación de datos conocidos por razón del trabajo prestado.
- n) La simulación de la presencia de otro/a en el trabajo, firmando o fichando en su lugar o procedimientos análogos.

Artículo 53. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o escrita, salvo las faltas cometidas a tenor del artículo 51.b, que tiene la calificación de grave y que será sancionada con suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de hasta doce días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 13 a 30 días. Despido disciplinario.

Artículo 54. Procedimiento.

Para la imposición de sanciones de faltas graves y muy graves será requisito previo, a la notificación al trabajador, la comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, expresando los hechos que la motivan y la fecha de efectos de las mismas.

Cuando se trate de sanciones a delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa, cualquiera que fuese su gravedad, será preceptivo la incoación de expediente contradictorio.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves, la empresa podrá simultáneamente a la entrega de comunicación o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.



Artículo 55. Prescripción.

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

Capítulo VI: Salud laboral.

Artículo 56. Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral de Ámbito Autonómico.

Dentro de los seis meses siguientes a la publicación del presente Convenio, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud de ámbito autonómico., compuesto de forma paritaria por cuatro delegados y delegadas de prevención de las empresas afectadas por el Convenio e igual número de representación empresarial. Los delegados y delegadas de prevención que formen parte de este comité tendrán cinco horas adicionales a las establecidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, para los delegados y delegadas de prevención de las empresas para el ejercicio de las funciones y competencias señaladas en el artículo siguiente. Este Comité podrá estar asistido por asesores y asesores de los sindicatos y empresas firmantes de este Convenio.

Artículo 57. Competencias del Comité de Seguridad y Salud de Ámbito Autonómico. Las competencias y funciones de este Comité serán las siguientes:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en aquellas empresas de menos de seis personas trabajadoras.
- b) Recomendar soluciones a estos problemas, según la legislación vigente.
- c) Elaborar estadísticas de siniestros, accidentes y problemática en general en materia de salud laboral, con objeto de poder observar la tendencia, grado de severidad y causas que la problemática descrita genere en el sector. A tal fin, las empresas colaborarán facilitando los datos precisos.
- d) Cooperar con organismos oficiales o privados en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral orientadas al sector, así como con los planes de prevención, asistencia y reinserción social sobre el alcoholismo y otras drogodependencias.

Los representantes de las personas trabajadoras en este comité tendrán las competencias, facultades y garantías que la Ley recoge para los delegados de prevención en sus artículos 36 y 37, en el ámbito del Convenio, particularmente para las Pymes del sector.



Artículo 58. Formación en salud laboral.

Los delegados y delegadas de prevención tendrán derecho a una formación mínima de 40 horas de tiempo de trabajo en salud laboral. En las actividades empresariales incluidas en el anexo I del Reglamento de los servicios de Prevención la formación mínima será 50 horas.

Artículo 59. Vigilancia de la salud en empresas contratadas y subcontratadas.

Las personas trabajadoras de empresas contratadas y subcontratadas en el ámbito de la empresa contratante serán representadas por los comités de seguridad y salud laboral y los delegados de prevención respectivos, correspondiendo al empresario principal los deberes de cooperación, información, instrucción y vigilancia previstos en el artículo 24, 1, 2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas, del cumplimiento durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con las personas trabajadoras que aquellos ocupen en el centro de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

Artículo 60. Readaptación profesional de trabajadores discapacitados.

En el supuesto de que una persona trabajadora sea declarado/a en situación de Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, la empresa facilitará en caso de existir un puesto de trabajo acorde a su capacidad residual, la incorporación al mismo. Cuando las personas trabajadoras se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajos, la empresa procederá a petición del trabajador y previa a las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de LPR, al cambio del puesto de trabajo.

Artículo 61. Reconocimientos médicos.

Los reconocimientos médicos anuales, recogidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se realicen fuera del centro de trabajo, se considerará el tiempo empleado como jornada laboral. Específicamente, se realizarán reconocimientos médicos con especial tratamiento a la revisión oftalmológica, para aquellos trabajadores que realicen su actividad principal con



ordenadores, según Real Decreto 488/97, sobre pantallas de visualización de datos.

Artículo 62. Enfermedad y accidente.

La persona trabajadora que lleve seis meses en la empresa y cause baja por enfermedad o accidente no laboral, tendrá derecho a partir del décimo día de baja y hasta el setentavo día de baja, a que le sea abonada la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el 100% de las retribuciones que le correspondan según lo pactado en este Convenio.

No obstante, a lo dispuesto en el anterior párrafo, cuando la baja por enfermedad o accidente no laboral, dentro de los supuestos que se contemplan, resulte relevante en cuanto a diagnóstico y salvo informe desfavorable del médico designado por la empresa, tal percepción continuará hasta un máximo de 90 días por año natural.

En los supuestos de baja por accidentes laborales o enfermedad profesional la diferencia hasta el 100% antes citado se considerará a partir del primer día de baja hasta su incorporación o alta médica.

Asimismo, tendrán las bonificaciones detalladas para los accidentes laborales o enfermedades profesionales todas aquellas bajas por enfermedad o accidente no laboral en las que sea necesario ingreso hospitalario en planta.

Durante el período de baja antes citado, la empresa tendrá la facultad de inspeccionar por medio de sus servicios médicos la realidad de las mismas y, en el supuesto de que fuera comprobada una infracción en concepto de baja fraudulenta, la misma pasará la oportuna nota a la Inspección de la Seguridad Social y considerará la misma como falta muy grave.

El número de días en los que la persona trabajadora perciba las diferencias aludidas se considerará como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Capítulo VII. Otras Condiciones.

Artículo 63. Información sobre puestos de trabajo.

Las empresas informarán a su personal sobre las vacantes que se produzcan o de la existencia de las de nueva creación, a efectos de que en un plazo de quince días puedan manifestar aquellos, el deseo de ocuparlas frente al de nueva contratación quedando, en todo caso, la última decisión a criterio de la empresa.



Artículo 64. Premio a la constancia.

Dicho premio consistirá en el abono de una cantidad en metálico para premiar la constancia en la empresa, que se hará efectiva de la siguiente manera.

A los quince años de permanencia continuada en la misma, sin sanción grave o muy grave, se percibirá la cantidad correspondiente a 30 días de salario base vigente en ese momento, a los veinticinco años en igualdad de circunstancias la cantidad correspondiente a 30 días de salario base vigente en ese momento, disfrutándose asimismo de cinco días naturales continuados de permiso retribuido, a realizar previo acuerdo con la dirección de la empresa. Las personas trabajadoras que alcancen los treinta años en igualdad de circunstancias la cantidad correspondiente a 30 días de salario base vigente en ese momento, disfrutándose asimismo de once días naturales continuados de permiso retribuido, a realizar previo acuerdo con la dirección de la empresa.

En ningún caso podrá disminuirse la cantidad del Premio a la Constancia por encontrarse la persona trabajadora en situación de reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.

Artículo 65. Jubilación Anticipada. Se estará a la legislación vigente.

Las personas trabajadoras que voluntariamente deseen acogerse a la jubilación voluntaria con 64 años y el 100% de sus derechos a cargo de la entidad gestora, deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales respecto a la fecha que cumple los 64 años. Las empresas afectadas estarán obligadas a sustituir a dichos trabajadores por otros desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo, con una duración equivalente al contrato que tuviera el jubilado, conforme a la legislación vigente.

Artículo 66. Becas libros.

Prevía presentación de las facturas abonadas por libros de enseñanza oficial o material escolar que comprendan los cursos de educación Infantil, Primaria, cursos de ESO, Bachiller y Formación Profesional, cursados por las personas trabajadoras o sus hijos/hijas, la empresa abonará el 50% de dicha cuantía en libros de enseñanza o análogos (ejemplo licencias, siempre y cuando se opte por uno de los dos y no se supere el valor de los libros de enseñanza oficiales) o en material escolar. Con un tope máximo de 75 euros en material escolar, según los listados facilitados por los colegios exclusivamente.



Las personas trabajadoras con contrato temporal percibirán esta cuantía en los supuestos de que tengan una antigüedad en la empresa a fecha 1 de septiembre, de un año.

Artículo 67. Uniformidad.

Las empresas facilitarán los respectivos uniformes, inclusive medias y calzado, pudiendo por su parte determinar las características de los mismos en cuanto a color, distintivos, etc.

Las prendas que compongan el uniforme requerido por las empresas serán facilitadas como mínimo cada dos años, con la excepción de las medias y el calzado que lo serán: las primeras cada seis meses y, el segundo cada año.

Las empresas se encargarán del lavado de uniformes con una periodicidad mínima semanal, disponiendo de ropa de trabajo para cubrir cualquier eventualidad que pudiera surgir y requiera el cambio de este.

El personal irá debidamente identificado, de conformidad a los sistemas que a tal efecto puedan adoptar las empresas. Tal identificación, se referirá al nombre o apellidos y categoría laboral asignada.

Artículo 68. Ayudas a personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

La persona trabajadora, que tenga un hijo/hija con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente comprobado, percibirá por parte de la empresa una ayuda mensual de 100 euros siempre que acredite que convive con los padres y no esté internado por cuenta de la Administración Pública en un Centro.

Capítulo VIII. Delegados de Personal, Comité de Empresa y actividad sindical.

Artículo 69. Actividad sindical.

La actividad sindical, así como las funciones y garantías de los Delegados y Delegadas de personal y de los miembros del Comité de empresa, será la regulada y así dispuesta en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

Las horas sindicales de los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa podrán acumularse individualmente en cómputo semestral y deberán solicitarse con siete días de antelación.



Las horas sindicales de los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa podrán acumularse entre los delegados de cada organización sindical para constituir una bolsa de horas que se renovará semestralmente. De no tener comunicación en sentido contrario, se renovarán anualmente. Se incluirá en esta bolsa de horas los/as delegados de Sección Sindical que cumpla los requisitos del artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En las empresas se pactará con las organizaciones sindicales la distribución de este crédito horario sindical.

Disposición adicional.

PLAN LGTBI .

1. Antecedentes.

Con fecha 2 de marzo de 2023, entró en vigor 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, la cual establece un marco legal concreto para este colectivo.

En este sentido, el artículo 15.1 de la citada Ley establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben implementar un conjunto de medidas y recursos para lograr la igualdad efectiva de las personas LGTBI.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una serie de medidas para la igualdad efectiva del Sector, se establece la presente política para hacer frente a las necesidades del personal laboral de los Hospitales y Clínicas, así como para dar cumplimiento a la legislación actual en la materia.

2. Ámbito personal.

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en esta política todas las personas trabajadoras del Sector independientemente del vínculo jurídico que los una a éste y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a los trabajadores y los trabajadores de las empresas subcontratadas por estos, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de



prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también debe aplicarse a aquellas personas que no forman parte de Sector, pero que se relacionan con este debido a su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo. En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean éstas las que tomen las medidas que crean oportunas.

3. Objetivo y cumplimiento.

Las disposiciones contenidas en este documento irán encaminadas a establecer medidas que garanticen la dignidad y la integridad física y moral de las personas trabajadoras. El Sector se compromete así a impulsar medidas para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Dicha protección se extiende a todas las personas que intervengan en los mismos.

El documento es de obligado cumplimiento para todos los miembros de las empresas obligadas, siendo asimismo responsabilidad de todas las personas trabajadoras que se pueda llevar a cabo.

4. Definiciones.

Se entiende por acoso LGTBI-fóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en



situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio:

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia Discriminatoria:

Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida. Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:



- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquica a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (de compañero/a a compañero/a).

5. Medidas para la garantía del derecho a la igualdad de las personas LGTBI.

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. Comunicación: No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. Reputación: Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. Discreción en la reprensión: Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. No arbitrariedad: Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. Uniformidad y equidad: La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. Evitación del hostigamiento: Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.



6. Proceso de denuncia en caso de incumplimiento.

Podrá presentar la denuncia a través del canal de denuncias de la Compañía que se encuentra en la intranet o informando directamente al Departamento de Personas del centro:

- a) Cualquier persona que se considere víctima de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- b) Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
- c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
- d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.

En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.

a) Comisión Instructora.

- a) Comisión Instructora: Se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.
- b) Incompatibilidades: Las personas integrantes de la Comisión Instructora se designarán de modo que no tengan relación de parentesco ni relación de amistad o enemistad con las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a).

Si una persona es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

c) Funciones de la Comisión Instructora:

- Recibir la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.



- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- Cogestionar con la Dirección de la empresa las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.

b) Intervinientes y desarrollo del procedimiento.

El procedimiento se pondrá en marcha una vez recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, tanto si es verbal como si es escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que se considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento o que tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a tales situaciones.

Recibida la denuncia, la empresa activará sin dilación la conformación de Comisión instructora.

El papel de la empresa en estas actuaciones previas se limita a ser la receptora de la denuncia, sin entrar al fondo y sin objetar sobre la procedencia o no de la denuncia. Está exclusivamente para que las presuntas víctimas sepan a quién dirigirse. Si la víctima o las víctimas consideran que la empresa está excediendo ese papel, podrán dirigir la denuncia a la representación de los trabajadores, para que se active de inmediato la formación de la Comisión Instructora.

En ese momento se procederá a la apertura de expediente de investigación, que estará encaminado a comprobar los hechos y cuya sustanciación no puede durar más de quince días laborables, salvo que la Comisión Instructora necesite ampliar el plazo por razones justificadas, con acuerdo de las partes que la componen.



Serán siempre parte como intervinientes en el procedimiento, la persona denunciante, la víctima, la comisión instructora y la dirección de la empresa.

Procedimiento instructor: Una vez recibida la denuncia y conformada la comisión de instrucción se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, para el resguardo físico y psicológico de las personas afectadas, tales como separación de espacios físicos, redistribución de tareas u otras posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- Recabar la información que considere necesaria sobre el supuesto de acoso.
- Valorar las personas que deben ser entrevistadas, procediendo a su realización.
- Determinar las pruebas que se practicarán.
- Dar audiencia a las partes, pudiendo estas acudir acompañadas de los representantes de los trabajadores, si así lo solicitan.
- Redactar y firmar las actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido.

c. Finalización.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas.

a) Medidas disciplinarias, con indicación de la infracción cometida y la propuesta de sanción.

b) Archivo del expediente, si los hechos no son constitutivos de acoso.

La resolución adoptada será comunicada a las personas denunciantes y denunciadas.

d. Tipificación.

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género o los comportamientos



contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.



7. Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan LGTBI o, en su caso, la Comisión Paritaria del Convenio, se encargará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBI-fóbico, analizar las causas de los comportamientos, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras, tanto del protocolo como de las políticas de igualdad en la empresa.

8. Máxima divulgación.

Este protocolo debe ser conocido por todas las personas que conforman la empresa, así como por las personas y empresas que interactúan con esta. Por tanto, se garantizará su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, para favorecer el ejercicio de sus derechos y para informar sobre sus obligaciones, así como a todas las personas o entidades con las que la empresa tiene una relación que puede afectar a las personas de la plantilla, tanto como acosadoras como en calidad de acosadas, de cara a evitar y perseguir cualquier actuación de acoso discriminatorio en el seno de la empresa. Junto con el curso de formación en igualdad, a que se refiere el apartado de prevención de este protocolo, se entregará copia y explicará el contenido del mismo, tanto a las personas trabajadoras de la empresa, como a las nuevas incorporaciones.

9. Formación.

Se establece un plan de formación en diversidad para todas las personas trabajadoras. Este es un paso esencial para fomentar un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Las acciones formativas incluirán:

- Capacitación sobre igualdad y diversidad: Cubrir temas como la orientación sexual, identidad y expresión de género, y los derechos LGTBI+.
- Sensibilización sobre el acoso: Instruir a las personas trabajadoras sobre cómo identificar y prevenir conductas discriminatorias o de acoso.

La Empresa se compromete 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.

10. Vigencia.

La vigencia de esta política se iniciará con la entrada en vigor del presente Convenio y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.



Este Convenio Colectivo garantiza la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Quienes resulten obligados deberán elaborar el Reglamento correspondiente.



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Anexo 0.- Tablas Salariales desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Director/a Médico/a	1831,80	850,98	26496,23	15,48	274,77
Director/a Administrativo/a	1831,80	850,98	26496,23	15,48	274,77
Subdirector/a Médico/a	1604,54	850,98	23314,58	13,62	240,68
Subdirector/a Administrativo/a	1604,54	850,98	23314,58	13,62	240,68
Médico/a Jefe/a Servicio	1644,41	850,98	23872,74	13,95	246,66
Médico/a Jefe/a Clínico/a	1548,28	850,98	22526,94	13,17	232,25
Médico/a Adjunta/o	1505,54	850,98	21928,54	12,81	225,83
Médico/a Residente	1419,95	850,98	20730,34	12,11	212,99
Farmacéutico/a	1644,41	850,98	23872,74	13,95	246,66
Odontólogos/as	1644,41	850,98	23872,74	13,95	246,66
Psicólogos/as	1644,41	850,98	23872,74	13,95	246,66
Otros/as Titulados/as Superiores	1644,41	850,98	23872,74	13,95	246,66
Dirección de Enfermería	1400,52	850,98	20458,23	11,95	210,08
Supervisores/as	1357,23	850,98	19852,23	11,60	203,58
Enfermeros/as Especialistas	1333,38	850,98	19518,35	11,41	200,01
Enfermeros/as	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
Fisioterapeutas	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
Maestros/as en Logofonía o Logopeda	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
Terapeutas Ocupacionales	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
Trabajadores/as Sociales	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
Podólogos/as	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
Graduados/as Sociales	1291,54	850,98	18932,48	11,07	193,73
TER/TEL	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Higienistas Dentales	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Monitor/a	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Auxiliares de Enfermería	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Celador/a	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Cuidadores/as Geriátricos-Psiquiátricos	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Puericultores/as	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Administradores/as	1719,93	850,98	24929,96	14,56	257,99
Jefe/a de Contabilidad	1376,67	850,98	20124,35	11,76	206,50
Analista de Sistema	1604,55	850,98	23314,72	13,62	240,69
Oficiales Administrativos/as	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Operadores/as de Ordenador	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Auxiliares Administrativos/as	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Operadores/as de Terminal	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Conserjes	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Porteros/as	1073,22	850,98	15876,00	8,91	154,32
Ordenanzas	1073,22	850,98	15876,00	8,91	154,32
Vigilantes Nocturnos	1073,22	850,98	15876,00	8,91	154,32
Jefes/as de Cocina	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Cocineros/Cocineras	1103,31	850,98	16297,31	9,52	165,49
Ayudantes de Cocina/Pinches	1079,71	850,98	15966,94	9,33	161,96
Camareros/as	1073,22	850,98	15876,00	9,15	158,58
Limpiadores/as	1073,22	850,98	15876,00	8,98	155,69
Encargados/as de Servicios Generales	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Telefonistas/Recepcionistas	1103,51	850,98	16300,12	9,53	165,52
Lavanderos/as	1073,22	850,98	15876,00	8,98	155,69
Planchadores/as	1073,22	850,98	15876,00	8,98	155,69
Costureros/as	1073,22	850,98	15876,00	9,21	159,75
Jefes/as de Taller	1251,33	850,98	18369,54	10,73	187,70
Oficiales 1ª	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Oficiales 2ª	1142,39	850,98	16844,49	9,84	171,36
Conductores/as de Ambulancia	1205,11	850,98	17722,46	10,35	180,77
Peones/as	1073,22	850,98	15876,00	8,91	154,32

*La cuantía del plus transporte es a cómputo anual

Plus transporte	709,42
Plus Pantalla	25,74
Plus Convenio	60,77
Plus Domingos	23,75
Plus Festivo	23,75
Trienios	17,25



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Anexo 1.- Tablas Salariales desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2025

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Director/a Médico/a	1886,76	876,51	27291,12	15,94	283,01
Director/a Administrativo/a	1886,76	876,51	27291,12	15,94	283,01
Subdirector/a Médico/a	1652,68	876,51	24014,02	14,03	247,90
Subdirector/a Administrativo/a	1652,68	876,51	24014,02	14,03	247,90
Médico/a Jefe/a Servicio	1693,74	876,51	24588,92	14,37	254,06
Médico/a Jefe/a Clínico/a	1594,73	876,51	23202,75	13,56	239,21
Médico/a Adjunta/o	1550,71	876,51	22586,40	13,20	232,61
Médico/a Residente	1462,55	876,51	21352,25	12,47	219,38
Farmacéutico/a	1693,74	876,51	24588,92	14,37	254,06
Odontólogos/as	1693,74	876,51	24588,92	14,37	254,06
Psicólogos/as	1693,74	876,51	24588,92	14,37	254,06
Otros/as Titulados/as Superiores	1693,74	876,51	24588,92	14,37	254,06
Dirección de Enfermería	1442,53	876,51	21071,98	12,31	216,38
Supervisores/as	1397,95	876,51	20447,80	11,95	209,69
Enfermeros/as Especialistas	1373,39	876,51	20103,90	11,75	206,01
Enfermeros/as	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
Fisioterapeutas	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
Maestros/as en Logofonía o Logopeda	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
Terapeutas Ocupacionales	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
Trabajadores/as Sociales	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
Podólogos/as	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
Graduados/as Sociales	1330,28	876,51	19500,45	11,40	199,55
TER/TEL	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Higienistas Dentales	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Monitor/a	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Auxiliares de Enfermería	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Celador/a	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Cuidadores/as Geriátricos-Psiquiátricos	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Puericultores/as	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Administradores/as	1771,52	876,51	25677,85	15,00	265,73
Jefe/a de Contabilidad	1417,97	876,51	20728,08	12,11	212,69
Analista de Sistema	1652,69	876,51	24014,16	14,03	247,91
Oficiales Administrativos/as	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Operadores/as de Ordenador	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Auxiliares Administrativos/as	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Operadores/as de Terminal	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Conserjes	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Porteros/as	1121,39	876,51	16576,00	9,18	158,95
Ordenanzas	1121,39	876,51	16576,00	9,18	158,95
Vigilantes Nocturnos	1121,39	876,51	16576,00	9,18	158,95
Jefes/as de Cocina	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Cocineros/Cocineras	1136,41	876,51	16786,23	9,80	170,46
Ayudantes de Cocina/Pinches	1121,39	876,51	16576,00	9,61	166,81
Camareros/as	1121,39	876,51	16576,00	9,42	163,34
Limpiadores/as	1121,39	876,51	16576,00	9,25	160,37
Encargados/as de Servicios Generales	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Telefonistas/Recepcionistas	1136,62	876,51	16789,13	9,81	170,49
Lavanderos/as	1121,39	876,51	16576,00	9,25	160,37
Planchadores/as	1121,39	876,51	16576,00	9,25	160,37
Costureros/as	1121,39	876,51	16576,00	9,48	164,55
Jefes/as de Taller	1288,87	876,51	18920,62	11,06	193,33
Oficiales 1ª	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Oficiales 2ª	1176,67	876,51	17349,82	10,13	176,50
Conductores/as de Ambulancia	1241,26	876,51	18254,13	10,66	186,19
Peones/as	1121,39	876,51	16576,00	9,18	158,95

*La cuantía del plus transporte es a cómputo anual

Plus transporte	730,70
Plus Pantalla	26,51
Plus Convenio	62,59
Plus Domingos	24,46
Plus Festivo	24,46
Trienios	17,77



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Anexo 2.- Tablas Salariales desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2026

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Director/a Médico/a	1943,36	902,80	28109,85	16,42	291,50
Director/a Administrativo/a	1943,36	902,80	28109,85	16,42	291,50
Subdirector/a Médico/a	1702,26	902,80	24734,44	14,45	255,33
Subdirector/a Administrativo/a	1702,26	902,80	24734,44	14,45	255,33
Médico/a Jefe/a Servicio	1744,56	902,80	25326,59	14,80	261,68
Médico/a Jefe/a Clínico/a	1642,57	902,80	23898,83	13,97	246,39
Médico/a Adjunta/o	1597,23	902,80	23263,99	13,59	239,59
Médico/a Residente	1506,43	902,80	21992,82	12,85	225,96
Farmacéutico/a	1744,56	902,80	25326,59	14,80	261,68
Odontólogos/as	1744,56	902,80	25326,59	14,80	261,68
Psicólogos/as	1744,56	902,80	25326,59	14,80	261,68
Otros/as Titulados/as Superiores	1744,56	902,80	25326,59	14,80	261,68
Dirección de Enfermería	1485,81	902,80	21704,13	12,68	222,87
Supervisores/as	1439,89	902,80	21061,23	12,30	215,98
Enfermeros/as Especialistas	1414,59	902,80	20707,02	12,10	212,19
Enfermeros/as	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
Fisioterapeutas	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
Maestros/as en Logofonía o Logopeda	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
Terapeutas Ocupacionales	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
Trabajadores/as Sociales	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
Podólogos/as	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
Graduados/as Sociales	1370,19	902,80	20085,47	11,74	205,53
TER/TEL	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Higienistas Dentales	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Monitor/a	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Auxiliares de Enfermería	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Celador/a	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Cuidadores/as Geriátricos-Psiquiátricos	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Puericultores/as	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Administradores/as	1824,67	902,80	26448,19	15,45	273,71
Jefe/a de Contabilidad	1460,51	902,80	21349,92	12,47	219,07
Analista de Sistema	1702,27	902,80	24734,59	14,45	255,35
Oficiales Administrativos/as	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Operadores/as de Ordenador	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Auxiliares Administrativos/as	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Operadores/as de Terminal	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Conserjes	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Porteros/as	1155,03	902,80	17073,28	9,46	163,72
Ordenanzas	1155,03	902,80	17073,28	9,46	163,72
Vigilantes Nocturnos	1155,03	902,80	17073,28	9,46	163,72
Jefes/as de Cocina	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Cocineros/Cocineras	1170,50	902,80	17289,81	10,10	175,57
Ayudantes de Cocina/Pinches	1155,03	902,80	17073,28	9,89	171,82
Camareros/as	1155,03	902,80	17073,28	9,70	168,24
Limpiadores/as	1155,03	902,80	17073,28	9,53	165,18
Encargados/as de Servicios Generales	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Telefonistas/Recepcionistas	1170,71	902,80	17292,80	10,11	175,60
Lavanderos/as	1155,03	902,80	17073,28	9,53	165,18
Planchadores/as	1155,03	902,80	17073,28	9,53	165,18
Costureros/as	1155,03	902,80	17073,28	9,77	169,48
Jefes/as de Taller	1327,53	902,80	19488,24	11,39	199,14
Oficiales 1ª	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Oficiales 2ª	1211,97	902,80	17870,32	10,44	181,80
Conductores/as de Ambulancia	1278,50	902,80	18801,76	10,98	191,78
Peones/as	1155,03	902,80	17073,28	9,46	163,72

*La cuantía del plus transporte es a cómputo anual

Plus transporte	752,62
Plus Pantalla	27,31
Plus Convenio	64,47
Plus Domingos	25,20
Plus Festivo	25,20
Trienios	18,30



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Anexo 3.- Tablas Salariales desde el 1 de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2027

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Director/a Médico/a	2011,38	934,40	29093,69	16,99	301,70
Director/a Administrativo/a	2011,38	934,40	29093,69	16,99	301,70
Subdirector/a Médico/a	1761,84	934,40	25600,14	14,95	264,27
Subdirector/a Administrativo/a	1761,84	934,40	25600,14	14,95	264,27
Médico/a Jefe/a Servicio	1805,62	934,40	26213,02	15,32	270,84
Médico/a Jefe/a Clínico/a	1700,06	934,40	24735,29	14,46	255,01
Médico/a Adjunta/o	1653,13	934,40	24078,23	14,07	247,97
Médico/a Residente	1559,15	934,40	22762,57	13,30	233,87
Farmacéutico/a	1805,62	934,40	26213,02	15,32	270,84
Odontólogos/as	1805,62	934,40	26213,02	15,32	270,84
Psicólogos/as	1805,62	934,40	26213,02	15,32	270,84
Otros/as Titulados/as Superiores	1805,62	934,40	26213,02	15,32	270,84
Dirección de Enfermería	1537,81	934,40	22463,78	13,12	230,67
Supervisores/as	1490,28	934,40	21798,38	12,73	223,54
Enfermeros/as Especialistas	1464,10	934,40	21431,77	12,52	219,61
Enfermeros/as	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
Fisioterapeutas	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
Maestros/as en Logofonía o Logopeda	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
Terapeutas Ocupacionales	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
Trabajadores/as Sociales	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
Podólogos/as	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
Graduados/as Sociales	1418,15	934,40	20788,46	12,15	212,73
TER/TEL	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Higienistas Dentales	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Monitor/a	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Auxiliares de Enfermería	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Celador/a	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Cuidadores/as Geriátricos-Psiquiátricos	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Puericultores/as	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Administradores/as	1888,53	934,40	27373,88	15,99	283,29
Jefe/a de Contabilidad	1511,63	934,40	22097,17	12,91	226,74
Analista de Sistema	1761,85	934,40	25600,30	14,95	264,28
Oficiales Administrativos/as	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49



BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN

10 de junio de 2025

Número 109

csv: BOA20250610018

Gr.Prof.	Salario Base	Plus Convenio	Retribución Anual	Hora ordinaria	art.35
Operadores/as de Ordenador	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Auxiliares Administrativos/as	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Operadores/as de Terminal	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Conserjes	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Porteros/as	1195,46	934,40	17670,84	9,79	169,45
Ordenanzas	1195,46	934,40	17670,84	9,79	169,45
Vigilantes Nocturnos	1195,46	934,40	17670,84	9,79	169,45
Jefes/as de Cocina	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Cocineros/Cocineras	1211,47	934,40	17894,96	10,45	181,72
Ayudantes de Cocina/Pinches	1195,46	934,40	17670,84	10,24	177,83
Camareros/as	1195,46	934,40	17670,84	10,04	174,12
Limpiadores/as	1195,46	934,40	17670,84	9,87	170,96
Encargados/as de Servicios Generales	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Telefonistas/Recepcionistas	1211,69	934,40	17898,05	10,46	181,75
Lavanderos/as	1195,46	934,40	17670,84	9,87	170,96
Planchadores/as	1195,46	934,40	17670,84	9,87	170,96
Costureros/as	1195,46	934,40	17670,84	10,11	175,42
Jefes/as de Taller	1373,99	934,40	20170,33	11,79	206,10
Oficiales 1ª	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Oficiales 2ª	1254,38	934,40	18495,78	10,80	188,16
Conductores/as de Ambulancia	1323,24	934,40	19459,82	11,37	198,49
Peones/as	1195,46	934,40	17670,84	9,79	169,45

*La cuantía del plus transporte es a cómputo anual

Plus transporte	778,97
Plus Pantalla	28,26
Plus Convenio	66,73
Plus Domingos	26,08
Plus Festivo	26,08
Trienios	18,94