

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2507

DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA ECONOMÍA Y JUSTICIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Hospital San Juan de Dios

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hospital San Juan de Dios, para los años 2025 a 2026 (código de convenio 50000642011981), suscrito el día 7 de enero de 2026 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (OSTA y CC.OO.), recibido en esta Subdirección Provincial de Trabajo el día 20 de enero de 2026, requerida subsanación y presentada el 9 de abril de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 10 de abril de 2026. — La subdirectora provincial de Trabajo de Zaragoza, Ana María Catalán Cólera.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS 2025-2026

CLÁUSULAS GENERALES

Art. 1. **Ámbito del convenio.**

1. Ámbito funcional: El presente convenio colectivo se aplicará a todos los servicios y unidades del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

2. Ámbito territorial: El presente convenio colectivo es de aplicación al Hospital San Juan de Dios de Zaragoza (sito en Paseo de Colón, número 14, y en la C/ Fray Julián Garás, número 1).

3. Ámbito personal: Quedan comprendidas en el convenio colectivo todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su categoría. Se exceptúa el personal de alta dirección y el personal titulado universitario que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en nuestra unidad docente acreditada, para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, previsto en el artículo 20 de la Ley 44/2003, de 21 noviembre, a efectos de la obtención del título de especialista.

4. Ámbito temporal: El presente convenio colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, tras su registro y depósito, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2026. Sin perjuicio de lo anterior, los efectos económicos derivados de este se retrotraerán al 1 de enero de 2025.

En el supuesto de que por alguna razón se procediera a inaplicar alguna de las condiciones de trabajo reflejadas en este convenio, se procederá a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 2. Denuncia.**

Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio colectivo. Se establece un plazo de preaviso de mínimo de un mes. La denuncia deberá presentarse a la otra parte y dando traslado al Organismo Competente. No obstante lo cual, se pacta que la negociación del próximo convenio se iniciará en el mes de octubre del último año de vigencia del presente.

En caso de denuncia, el convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional, hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya. De no existir denuncia, se prorrogará año tras año.

Art. 3. Vinculación a la totalidad.

Todas las condiciones pactadas forman una unidad orgánica e indivisible a efectos de su aplicación. En el supuesto de que por la autoridad laboral se estimase que todo él o alguna de sus partes conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, y remitiesen el convenio a la jurisdicción social, este quedaría sin eficacia debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

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

Art. 4. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se hubieran pactado particularmente en el contrato de trabajo y que, en su conjunto y computadas anualmente, sean más beneficiosas que el presente convenio se mantendrá para la persona o personas beneficiadas.

Art. 5. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria formada por dos miembros con un suplente de cada una de las partes firmantes del acuerdo con proporción a la representación, que conocerán todas cuantas gestiones deriven de la interpretación y aplicación del presente convenio.

Podrán asistir a la comisión un asesor designado libremente por los miembros de cada parte, pudiendo asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Funciones

La Comisión Paritaria, quedando a salvo el derecho de los interesados a acudir a la jurisdicción competente, tendrá funciones de:

1. Mediación, arbitraje y conciliación, en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

2. Interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado.

Domicilio

Se establece como dirección de la comisión el Hospital San Juan de Dios sito en Paseo Colón, núm. 14, en Zaragoza. No obstante, puede domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de esta.

La Comisión paritaria deberá formarse en el plazo de quince días a partir de la publicación del presente convenio en el BOPZ. En la primera reunión que tendrá carácter constitutivo se fijara su programa de trabajo, pero no así el calendario de reuniones ya que las mismas se producirán cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Art. 6. Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria.

Ambas partes se comprometen a someter cuantas cuestiones, discrepancias, conflictos, dudas, etc... surjan en la interpretación y aplicación del presente Convenio, con prioridad a cualquier otra instancia u Órgano de Gobierno del Hospital, informando la comisión tanto al Comité de Empresa como a los Órganos Rectores del Hospital de la cuestión sometida.

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo máximo de quince días hábiles, las cuestiones que le sean planteadas, si fuera preciso dando audiencia a los interesados. Si pasado ese plazo no le fuera posible emitir un dictamen debidamente razonado, en el plazo de otros quince días someterá el asunto a los servicios de mediación y arbitraje del Gobierno de Aragón.

Para poder adoptar acuerdos será necesario que asistan más del 50% de cada una de las partes, así como que dichos acuerdos se adopten por decisión mayoritaria.

Se levantará acta de los acuerdos que se tomen.



INGRESO Y PROMOCIÓN

Art. 7. Cobertura de puestos de trabajo.

La provisión o cobertura de puestos de trabajo vacantes que determinará la empresa, según sus necesidades organizativas, se llevará a cabo de acuerdo, generalmente, con los criterios y procedimientos siguientes:

- La empresa difundirá la existencia de la vacante a cubrir con al menos 15 días de antelación, especificando condiciones generales del puesto que definirá los requisitos para ocupar dicha plaza y qué profesionales pueden optar a la misma. Las personas interesadas dirigirán sus solicitudes a la Dirección de Personas y Valores, en el plazo de quince días tras la publicación de la vacante.

- Entre las solicitudes recibidas la Dirección de la empresa determinará la idoneidad o no de los solicitantes en función de las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta entre otros aspectos la existencia de titulación, experiencia laboral, méritos profesionales, antigüedad en el centro y los valores de la institución.

Para la cobertura de dichas plazas tendrán preferencia los trabajadores del hospital siempre que una vez efectuadas las pruebas de aptitud estén en igualdad de condiciones que otros aspirantes.

Cuando la vacante se cubra con un trabajador/a del hospital, el cambio de puesto de trabajo conllevará el cambio de remuneración y tareas, pero no será definitivo hasta transcurridos 6 meses de prestación de servicios en el nuevo puesto.

Si durante ese tiempo el/la trabajador/a no respondiese a lo demandado por su nuevo cometido, volverá a su puesto anterior con las condiciones que tuviera consolidadas en el mismo. El/La trabajador/a podrá, asimismo, por elección personal, retomar su antiguo puesto de trabajo en un plazo de 6 meses, conservando las condiciones que tuviera consolidadas en el mismo. En ese caso, si continuara la necesidad de cubrir el puesto de trabajo, se haría una nueva oferta de empleo.

Todo personal con carácter de indefinido y todo personal de nueva contratación deberá estar en posesión de la titulación académica correspondiente al puesto de trabajo que deba desempeñar.

Art. 8. Contrato de trabajo.

En materia de contratación se estará a la regulación vigente en cada momento.

Por lo que respecta a la regulación de los contratos regulados en el apartado 2 del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación lo dispuesto en el convenio del sector aplicable.

En cada nueva contratación se especificarán por escrito las obligaciones y funciones a desempeñar. Dichos contratos se someterán a las comunicaciones, registros o visados que en cada momento disponga la legislación vigente.

Las personas trabajadoras de alta en el momento de la entrada en vigor de este convenio podrán solicitar, en cualquier momento de su relación laboral, Contrato de Trabajo por escrito, si no lo tuvieran.

Art. 9. Contratos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial con carácter fijo o temporal podrán realizar hasta un 60% en horas complementarias siempre y cuando se respeten los periodos de descanso y las jornadas máximas laborales, tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores, art. 12.5 c).

Tal y como establece el artículo 12.5 g) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, la empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador/a la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador/a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas en el párrafo anterior.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el convenio.



Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

El/La trabajador/a deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas por regla general con un preaviso mínimo de 3 días, salvo que la situación que genere la necesidad de cobertura no se haya podido planificar previamente o surjan incidencias posteriores.

Art. 10. Periodo de prueba.

Para las personas trabajadoras de nueva incorporación a la empresa, no en las situaciones de promoción interna recogidas en el artículo 8, se establece un periodo de prueba de:

- Grupo profesional 1: seis meses.
- Grupo profesional 2: dos meses.
- Grupo profesional 3: un mes.
- Grupo profesional 4: un mes.

Cuando la persona trabajadora acumule al menos tres meses en la misma categoría profesional al puesto requerido en el año anterior (considerando el punto de partida para la revisión del tiempo trabajado, la fecha con la que se va a realizar este último contrato), se entenderá como cumplido el periodo de prueba.

Las personas trabajadoras de nueva incorporación o cambio de servicio deberán de estar un periodo de tiempo coherente al puesto que se va a ocupar, distribuido en sus diferentes turnos, aprendiendo con los profesionales de su misma categoría profesional, para conocer el desempeño de sus funciones.

Art. 11. Ceses.

El personal que voluntariamente desee cesar en el servicio del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, deberá notificarlo por escrito con 15 días de antelación a la Dirección de este. Salvo aquellos con contrato de duración superior a un año, que en función de sus categorías habrán de hacerlo con la antelación siguiente:

- Grupos profesional 1: 60 días.
- Grupos profesional 2: 30 días.
- Grupo profesional 3: 30 días.
- Grupo profesional 4: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la citada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en la comunicación.

Art. 12. Movilidad funcional.

Podrá darse en el seno de la empresa y se llevará a cabo, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales inherentes a la categoría profesional pero nunca al puesto de trabajo, de acuerdo con la categoría profesional del afectado, en los casos en que la organización de la actividad de los diferentes Servicios del Hospital así lo aconsejen. No tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y las derivadas a la pertenencia a la categoría profesional para las que el trabajador fue contratado.

JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 13. Calendario laboral.

En el ámbito del centro de trabajo se negociará con los representantes de las personas trabajadoras un calendario laboral, que ha de respetar el marco establecido en el presente Convenio, efectuando las oportunas especificaciones en las siguientes materias: Distribución diaria de la jornada anual y de los turnos de trabajo individualizados.

La adaptación de horarios de trabajo, turnos, descanso semanal y días de libranza se establecerá, previo acuerdo de las partes firmantes, para cada año, durante el mes de diciembre anterior.

En el supuesto de que no exista acuerdo con la representación sindical sobre la determinación del calendario laboral del centro se dará traslado a la Comisión Paritaria, que, oídas las discrepancias planteadas, emitirá informe al respecto.

**Art. 14. Jornada de trabajo.**

Se establece una jornada laboral ordinaria de 1.701 horas anuales, una vez deducidas vacaciones, domingos y festivos no recuperables.

La jornada nocturna, con carácter general será de 1.527 horas en cómputo anual. Las personas sujetas a esta jornada nocturna deberán trabajar exclusivamente en turno de noche. El cambio a una jornada laboral diurna supone asumir la jornada laboral ordinaria establecida en el convenio colectivo.

Asimismo, las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso semanal de 36 horas, disfrutado ininterrumpidamente. La duración de este descanso semanal no influirá en absoluto en las jornadas laborales calculadas en cómputo anual.

Dichas jornadas serán obligatorias para la totalidad de la plantilla, procurando que en el calendario entregado al profesional y tras el cuadro del mismo tras la aprobación de las vacaciones solicitadas, ningún trabajador/a supere el número de horas previsto anualmente. Cualquier exceso será compensado en días de descanso añadidos a los previstos legalmente, para su disfrute debe existir acuerdo entre las partes.

Al objeto de garantizar la cobertura médica y de enfermería necesaria de los servicios, se podrá ampliar la jornada laboral de aquellos facultativos/as y enfermeros/as que se requiera, hasta el límite máximo en cómputo anual establecido en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores previo acuerdo entre las partes, tanto en la cobertura como en la retribución percibida por ello.

Art. 15. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio y que se encuentre prestando sus servicios al Hospital San Juan de Dios al 1 de enero de cada año tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones por año o su parte proporcional según el tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras que hubiesen comenzado su relación laboral con posterioridad al 1 de enero gozarán de vacaciones por el tiempo proporcional que corresponda desde su alta en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente en los meses de verano, no obstante, se atenderá en todo caso a las necesidades asistenciales.

Las vacaciones serán solicitadas a la empresa durante el mes de diciembre anterior al año de su disfrute y esta deberá conformar los turnos antes del último día de febrero siguiente para que, si algún trabajador/a tuviera necesidad de hacer cambio en una de las quincenas, pueda hacerlo siempre antes del día 31 de marzo. En caso de concurrencia de solicitud de fecha, se atenderá a los siguientes criterios:

1. Existencia de hijos/as en edad escolar (de 1 de julio a 15 de septiembre).
2. Antigüedad en la empresa.
3. Antigüedad en el servicio o sección.

Los puntos 1 y 2 se atenderán conjuntamente, mientras que el 3 servirá y se aplicará únicamente en el caso de identidad a los dos anteriores.

Las fechas se fijarán por la empresa atendiendo obligatoriamente a los anteriores criterios. En caso de discrepancia por parte del trabajador, este deberá someter el examen de su caso a la Comisión Paritaria, a la que se refiere el artículo 9 del presente convenio, sin perjuicio del derecho que le asiste de acudir a la vía jurisdiccional.

El disfrute del periodo vacacional se hará con carácter general para toda la plantilla en dos periodos de quince días ininterrumpidos, salvo pacto en contrario. Asimismo, podrán disfrutarse en único periodo ininterrumpido de treinta días naturales de duración, siempre que al menos el 50% de los trabajadores fijos en plantilla, del Servicio en el que el trabajador/a desarrolle su actividad laboral, se encuentre en activo.

Art. 16. Permisos retribuidos.

Cuestiones generales.

- A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se asimilará al matrimonio la pareja de hecho legalmente establecida y debidamente acreditada por parte del trabajador/a.
- Cuando la situación de permiso se genere habiendo cumplido el trabajador el 50% de su jornada laboral, dicho cómputo se iniciará a partir del día siguiente.
- En referencia a hijos/as, incluye aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja de hecho.
- En general, los permisos retribuidos se ceñirán a lo establecido en la legislación vigente, con las siguientes consideraciones.

N P O B

El Hospital San Juan de Dios concederá a su personal previo aviso y justificación, el ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos y el tiempo que se indica:

A) Matrimonio o constitución de pareja de hecho del trabajador/a: Quince días naturales.

Para poder disfrutar del permiso que se genere por la constitución de pareja de hecho será necesario:

- Notificación por parte del trabajador/a al Departamento de Personas y Valores de la fecha de inscripción en el registro.
- Negociación del trabajador/a y la empresa del disfrute del permiso tras la resolución positiva por parte de la Diputación General de Aragón.

En caso de matrimonio, se puede comenzar su disfrute con antelación a la fecha de la celebración, siempre que el día de esta se encuentre dentro de los 15 días de licencia.

B) Matrimonio o celebración de pareja de hecho de hijos/as, hermanos/as o progenitores: 1 día natural en la fecha de la celebración. Ampliables a dos días naturales si la distancia es superior a 300 km.

C) Nacimiento o adopción de un hijo/a: según legislación vigente.

D) Permiso por bautizo y/o comunión de hijo/a: 1 día natural el día de la celebración.

E) Por fallecimiento:

—Progenitores consanguíneos o afines: 4 días laborables, ampliables a 5 días laborables si tuviera que desplazarse a más de 300 km fuera de su residencia.

—Cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida y descendientes: 7 días laborables.

—Hermanos/as o abuelos/as, consanguíneos o afines: 2 días laborables, ampliables a 4 días laborables si tuviera que desplazarse a más 300 km fuera de su residencia.

Cuando el desplazamiento es fuera de la Península 7 días laborables para parientes de primer grado.

En caso de que el funeral o el proceso de incineración tuvieran lugar en días posteriores, el permiso se podrá diferenciar para disfrutarlo en días no consecutivos.

F) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario según legislación vigente; ampliables un día más por desplazamiento superior a 300 km para parientes de primer grado consanguíneos o afines.

En caso de hospitalización del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, o un hijo/a del trabajador/a existe la posibilidad de ampliar hasta 7 días laborales el permiso, siempre y cuando la situación de hospitalización se mantenga.

A elección del trabajador/a, este permiso podrá iniciarse el día de la intervención, durante el proceso de hospitalización o al día siguiente del alta hospitalaria.

En el caso de cirugía menor que no requiera reposo domiciliario y pruebas médicas especiales (cateterismos, endoscopias o similares) de ascendientes consanguíneos y afines, descendientes y pareja: 1 día laborable.

El computo de los permisos por matrimonio, nacimiento de hijo/a, fallecimiento de un familiar, accidente, enfermedad grave u hospitalización, lactancia se iniciarán el primer día laborable siguiente al del hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal para el trabajador o la trabajadora.

G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un **deber inexcusable de carácter público y personal**, sin perjuicio de lo recogido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá como ejemplos de deber de carácter público y personal inexcusable:

—Asistencia a Juzgados o Tribunales de Justicia, previa citación.

—Derecho de sufragio activo: cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. En este caso, aunque se reciba indemnización, no se descontará retribución alguna.

—La asistencia a Plenos, Comisiones Informativas o de Gobierno de la Entidades Locales, por los concejales de Ayuntamiento.

Cuando se sobrepase este límite podrá iniciarse los trámites para pasar al trabajador/a afectado a una situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el/la trabajador/a

BOFN

perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargos, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho.

H) Por traslado de domicilio: Un día. Se solicitará documentación que avale o acredite el cambio de domicilio y, por tanto, el derecho a su disfrute.

I) Exámenes: La empresa concederá licencia retribuida durante el tiempo necesario, debidamente justificado, para someterse a exámenes que tengan la consideración de finales y parciales eliminatorios relativos a estudios reconocidos como oficiales por el Ministerio de Educación y Ciencia o el Organismo que lo sustituya y siempre que el horario del examen coincida en su turno de trabajo.

Para todas las personas trabajadoras adscritas al “turno de noche”, la empresa podrá conceder permiso la noche anterior al examen final, si el examen coincide con la mañana posterior.

J) Por gestación: la mujer trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación del parto, previo aviso y justificación de la prescripción de su realización dentro de la jornada de trabajo.

K) Lactancia: los progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que puede dividirse en dos fracciones, o acumular por jornadas por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses para prolongar el periodo de baja maternal. Este derecho puede sustituirse por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Esta reducción de jornada no comporta reducción alguna de salario. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimientos múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

L) Fecundación asistida: Las personas trabajadoras que se sometan a un tratamiento de fecundación asistida tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración el día en que se realice la fecundación.

M) Asistencia a consultas médicas: El personal dispondrá de un máximo 7,5 horas al año para la asistencia a consultas médicas propias, siempre que estas coincidan con el horario laboral, debiendo comunicarlo previamente y justificarlo posteriormente. Este permiso podrá utilizarse también para acompañar a consultas médicas a descendientes menores de edad o mayores cuando el tratamiento lo requiera, así como a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que, por edad o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos.

De forma alternativa, el/la trabajador/a podrá optar por un día de ausencia retribuido en caso de enfermedad o accidente que no genere situación de incapacidad temporal, que deberá acreditar, mediante la presentación del justificante médico expedido por el facultativo/a que lo hubiera atendido.

En ningún caso podrá ejercerse esta opción cuando se hayan utilizado previamente las horas retribuidas previstas para asistencia a consultas médicas.

Art. 17. Otros permisos retribuidos.

Con motivo de la festividad de San Juan de Dios se concederá un día de fiesta al año, además de los reglamentarios, teniendo la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, y en particular a efectos del cómputo de jornada anual. El indicado día será disfrutado por las personas trabajadoras a lo largo del año.

Las personas trabajadoras no indefinidas y las reincorporadas tras una excedencia podrán disfrutar del día de San Juan de Dios si han trabajado al menos 6 meses a lo largo del año, no necesariamente consecutivos.

El permiso se solicitará por las vías adecuadas para tal efecto propuestas por la empresa, con al menos tres días laborales de anterioridad, y en caso de concurrir la petición de varias personas trabajadoras en un mismo servicio y día, se atenderá al orden cronológico en que se cursó la misma; si también en esta circunstancia existiera coincidencia, se procederá por sorteo.

**Art. 18. Licencias sin sueldo.**

El/La trabajador/a fijo que lleve como mínimo un año en el servicio puede solicitar licencia por asuntos propios, cuya duración acumulada no excederá de tres meses cada año.

Dicha licencia podrá disfrutarse de la manera siguiente: Tres días (o turnos de trabajo) de libre elección por parte del trabajador/a, sin que, puedan coincidir festivos, ni ser anteriores o posteriores a los mismos. El resto de la posible licencia podrá fraccionarse en 2 periodos como máximo.

Excepcionalmente, en caso de enfermedad grave de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad o hermano/a consanguíneo, el fraccionamiento citado en el párrafo anterior podrá distribuirse en más de dos periodos en el año.

Si esta licencia se solicita durante los meses de julio, agosto y septiembre o coincidiendo con las fiestas de Semana Santa, Navidad o Año Nuevo, deberá tener una duración mínima de 30 días. Para conceder licencias por asuntos propios en estos periodos, la Dirección del Hospital considerará, en primer lugar, la solicitud de vacaciones en el servicio, subordinando la decisión de conceder la licencia a las necesidades del servicio y a que su disfrute no coincida con otro trabajador/a de la misma categoría en el servicio. El periodo solicitado como licencia por asuntos propios no puede acumularse, ni directamente, ni con días intermedios no laborables, al periodo o periodos de vacación anual.

El/La empleado/a solicitará la licencia, al menos, con quince días de antelación a la fecha de inicio de su disfrute, justificando su solicitud. Será estudiada por la Dirección del Hospital, condicionando la concesión de la licencia a que no se perjudique la marcha normal de trabajo.

Cuando no exista acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a, la solicitud se remitirá a la Comisión Paritaria para que emita informe al respecto.

Durante estas licencias no se tendrá derecho a retribución alguna. Al término de estas, el/la trabajador/a se reintegrará a su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que tuviera antes de su concesión.

Art. 19. Excedencias.**1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.**

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El/La trabajador/a con una antigüedad en la empresa de al menos un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. El/La trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

2. Excedencia por cuidado de hijo o familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.



El periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de todas las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

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

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

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.

RETRIBUCIONES

Art. 20. Salario convenio.

Los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de las personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza serán los que figuran en el anexo I del presente convenio.

Para todas las categorías profesionales incluidas en el presente convenio se acuerda lo siguiente:

- **Ejercicio 2025:** incremento del **3%** sobre las tablas salariales vigentes en 2024.
- **Ejercicio 2026:** incremento del **2,75%** sobre las tablas salariales resultantes del año 2025.

Art. 21. Horas extraordinarias.

El valor hora extraordinaria será igual al salario hora individual, incrementándose en un 80%. La fórmula para hallar el salario hora será la siguiente:

$$\frac{14 (Sb+ CC + C^{\circ} Ad P + Pe)}{\text{Jornada laboral anual}}$$

Siendo:

Sb: Salario Base

CC: Complemento Convenio

C° Ad P: Complemento ad personam.

Pe: Plus especialidad.

Jornada laboral anual: horas efectivas de trabajo en el año recogido en el presente convenio.

En ningún caso el número de horas extraordinarias trabajadas será superior al legalmente establecido, y las mismas quedarán sujetas a cotización de Seguridad Social.

Art. 22. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad, cada una de ellas, calculadas con la retribución fijada en este convenio más el "complemento ad personam" en su caso, excluido el plus de transporte que como se indica en el art.23 se percibirá en 12 mensualidades.

El importe de la paga extraordinaria de verano será hecho efectivo por la empresa en el mes de junio, con el fin de que por el personal se tenga una mayor disponibilidad económica de cara a las vacaciones, y la de Navidad el día hábil inmediatamente anterior al 22 de diciembre.

Se abonará la parte proporcional del valor de dichas gratificaciones según el tiempo trabajado, en prorrateo semestral, a cuyo fin la de Navidad se extenderá del 1 de julio al 31 de diciembre y la de julio del día 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

Art. 23. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte que a partir del 1 de enero de 2025 y para los años de vigencia del convenio se fija en:

—Año 2025: 755.25 euros anuales

—Año 2026: 776.02 euros anuales

Este plus se cobrará en once mensualidades. No obstante, lo anterior, el indicado importe podrá ser prorrateado en 12 mensualidades.

Este plus tendrá la misma consideración que el salario base a efectos de cotización.

En este plus y su incremento se recoge cualquier necesidad del trabajador/a para desplazarse desde su domicilio al trabajo y viceversa. No abonando cantidades a parte por este concepto.

Art. 24. Plus de nocturnidad.

Todo el personal sujeto a este convenio que en su contratación no se hubiera convenido la realización de servicios de noche de forma exclusiva y habitualmente realice funciones de día, cuando por necesidades de la empresa o del servicio que tenga encomendado se vea obligado a efectuar el turno de noche, el tiempo trabajado en esta circunstancia equivaldrá a la ponderación entre las jornadas laborales recogidas en el artículo 14 de este convenio laboral.

Se considerará como trabajo nocturno el comprendido entre las 22.00 horas y las 8.00 horas del día siguiente.

Art. 25. Plus de especialidad.

El personal que preste sus servicios en alguna de las unidades o departamentos enumerados en el párrafo siguiente, percibirá un plus por su mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad y penosidad. Las secciones o departamentos a los que se hace mención: Quirófanos, Radioelectrología, Radiología, Radioterapia, Medicina Nuclear, Laboratorio de Análisis Clínicos y Patológicos, Unidades de Cuidados Intensivos, Unidades de enfermos infectocontagiosos, Riñón Artificial y Unidades de Enfermería en Psiquiatría.

El presente artículo sustituye a los artículos 61 y concordantes de la Ordenanza Laboral.

La cuantía del plus será fijada en el anexo I de este convenio.

Para la percepción de este plus, será preciso que la dedicación del trabajador/a al puesto de trabajo señalado anteriormente tenga carácter exclusivo y continuado. Cuando el destino no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá el plus en razón a los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas dedicadas al mismo durante la jornada.

En ningún caso supondrá la consolidación personal del derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como especialidad cuando el/la trabajador/a venga percibiendo dicho plus.

El personal con opción de percepción de este plus será en todo caso el recogido en la Ordenanza Laboral, como titulares de Grado Medio y Auxiliar Sanitario/a (auxiliares sanitarios especializados, puericultores, auxiliares de clínica, cuidado psiquiátrico).

Excepcionalmente y cuando se refiere al personal de oficios varios, y en concreto jefe/a de taller, electricista, fontanero/a y albañil, los mismos, cuando realicen trabajos dentro de las unidades y servicios al principio mencionados percibirán, en razón al tiempo invertido en los mismos, la suma de 0,21 Euros. /hora o fracción, sin que en ningún caso el importe total de las horas invertidas en dicho trabajo supere el 8% del salario reconocido por este convenio.

Art. 26. Plus festivos.

Se establece un plus especial para el personal que deba prestar sus servicios en alguno/s de los catorce días festivos reglamentados en el calendario laboral vigente.

El importe de este tendrá las siguientes cuantías por grupo profesional:

	Festivos 2025	Festivos especiales 2025	Festivos 2026	Festivos especiales 2026
GRUPO 1	72,07	160,20	74,05	164,60
GRUPO 2	64,07	144,17	65,83	148,13
GRUPO 3 Y 4	48,06	112,14	49,32	115,22

Este plus los días 1 de enero, 12 de octubre y 25 de diciembre se consideran festivos especiales.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de día festivo, por tanto, siempre que se tenga turno de trabajo se percibirá el plus.



El personal del turno de noche únicamente percibirá este plus cuando su jornada laboral se desarrolle entre las 22.00 horas del día inmediatamente anterior al festivo y las 8 horas del festivo, con derecho a plus.

Art. 27. Plus de domingos.

Se establece un plus especial para aquellas personas trabajadoras que deban prestar sus servicios en domingo. El plus se retribuirá por turno efectivamente trabajado en domingo siendo su importe:

Año 2025: 47,12 euros.

Año 2026: 48,42 euros.

El personal del turno de noche percibirá este plus cuando su jornada laboral se desarrolle entre las 22 horas del día inmediatamente anterior al domingo y las 8 horas del domingo, con derecho a plus.

Este plus se sustituirá por el de festivos cuando el domingo coincida con alguna de las festividades siguientes: 1 de enero, 23 de abril, 12 de octubre, 25 de diciembre.

Art. 28. Uniformidad.

La empresa facilitará los respectivos uniformes, incluyendo calzado, pudiendo determinar la misma las características, color, distintivos, etc. La reposición del uniforme se hará como mínimo cada dos años, la de calzado cada año y siempre que sea necesario a juicio del director/a del Servicio en el que trabaja el/la trabajador/a.

En caso de incompatibilidad del trabajador/a por problemas médicos (alergias, problemas de espalda, podológicos etc.), con el material que facilita la empresa para su uniformidad, previa justificación médica, la empresa proporcionará el material apropiado al trabajador/a de acuerdo con la normativa vigente.

Así mismo se considera parte imprescindible del uniforme, la tarjeta identificativa de cada trabajador/a, y por ello se exigirá que la misma este visible en todo momento.

Art. 29. Desplazamiento.

En caso de desplazamiento en acto de servicio fuera de la localidad serán abonados por la empresa todos los gastos ocasionados, previa presentación del oportuno justificante, utilizando servicios de 2ª clase y hoteles de dos estrellas.

El personal que para su desplazamiento utilice su propio vehículo, de acuerdo con la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido, la cantidad de 0,32 euros por todos los conceptos.

Art. 30. Internamiento y manutención

Al personal interno le serán descontados por mantenimiento y alojamiento, los siguientes porcentajes:

Alojamiento: 10% del salario base de la categoría de peón (establecido en la tabla salarial adjunta),

Manutención: Desayuno un 3%, Almuerzo un 9% y cena un 6% del salario base de la categoría de peón (establecido en la tabla salarial adjunta).

Si por necesidades del servicio, el Hospital solicita a un trabajador/a el doblar su turno de trabajo, previo conocimiento y autorización de su director/a, el/la trabajador/a podrá comer en la cafetería del Hospital. El valor de esta le será abonado en su totalidad.

ACCIÓN SOCIAL

Art. 31. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

En caso de enfermedad, previa presentación en el plazo legal del correspondiente parte de baja médica o justificante, la Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el 100% de la retribución salarial correspondiente al trabajador/a partir del 4º día de la baja. Durante los tres primeros días, se abonará el 75% del total de las retribuciones del trabajador/a entendiéndose por tales, en ambos casos, las que figuren en el último recibo salarial, con exclusión del Plus de Transporte.

En caso de accidente laboral, baja por enfermedad e ingreso en Centro Hospitalario, siempre que dicha circunstancia se comunique dentro del plazo legal correspondiente, se complementará la percepción hasta el 100% de su retribución desde el mismo día de la baja médica o el siguiente en los casos de accidente de trabajo



En todos los casos anteriores, de no presentarse los correspondientes partes de baja dentro de los plazos señalados, no se tendrá derecho a complemento salarial alguno. La duración máxima de este complemento será igual a la que en cada momento se establezca como duración máxima de la situación de I.T. No obstante lo anterior, durante la primera baja del año, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir el 100% de su salario desde el primer día.

Art. 32. Formación.

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza asigna la cantidad de 6.010,12 euros como fondo para la formación del personal. Tal cantidad será distribuida entre todos los servicios por el Comité de Dirección del Hospital, previo informe al Comité de Empresa.

En caso de coincidir dos o más personas en un mismo servicio para realizar un curso, decidirá la persona responsable del Servicio, previo informe del Comité de Docencia y Formación, y del Comité de Empresa en los supuestos a que se refiere el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, en la elección de quien o quienes hayan de realizar los cursos.

Según lo establecido en el art. 60 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva, y con el objeto de actualizar los conocimientos de los trabajadores/as, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso por nacimiento y cuidado del menor, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Art. 33. Premio a la constancia.

Dicho premio consistirá en el abono de una paga extraordinaria para premiar la constancia en el Hospital San Juan de Dios en Zaragoza, que se hará efectiva de la siguiente forma:

A los 15 años de antigüedad reconocida sin sanción grave o muy grave, se percibirá la cantidad equivalente a una mensualidad.

A los 25 años en iguales circunstancias, se percibirá la cantidad equivalente a dos mensualidades.

Con los mismos criterios, cuando el/la trabajador/a acumule con carácter continuado los años de trabajo que se indican a continuación tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días de descanso:

1. A partir de 5 años, se concede un día.
2. A partir 10 años, se conceden dos días.
3. A partir de los 20 años, se conceden tres días.
4. A partir de los 30 años, se conceden cuatro días.

Estos permisos tendrán consideración de festivo de San Juan de Dios y se disfrutarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de este convenio.

Art. 34. Ayuda a estudios.

Las personas trabajadoras con hijos e hijas en edad escolar recibirán una ayuda anual de 90 euros por cada uno de ellos, desde el inicio del curso de su escolarización hasta el cumplimiento de los 18 años, previa demostración documental de su permanencia a partir de los 16 años y siempre que el/la hijo/a este a cargo del trabajador/a. Si los dos cónyuges son personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios, la retribución será para ambas personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal que no ocupen plaza vacante de plantilla, para tener acceso a esta ayuda deberán acreditar, al menos, doce meses de trabajo en la empresa, sin importar el periodo en el que fuera prestado el servicio.

Art. 35. Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras durante la vigencia de este convenio accederán a la situación de jubilación parcial siempre que reúnan los requisitos para la misma y siempre que estos la soliciten con tres meses de antelación, y en función de la legislación aplicable.

La empresa atenderá a la normativa vigente en cada momento. Situaciones excepcionales serán estudiadas por una Comisión convocada a tal efecto.

**Art. 36. Ayuda por discapacidad.**

El/La trabajador/a que tenga un hijo/a a cargo que esté afecto de una discapacidad física o psíquica, debidamente acreditada, y que incapacite para el trabajo de forma absoluta, de ser mayor de 16 años, o, de ser menor, incapacite para cursar la enseñanza, infantil, primaria o secundaria al margen de la educación especial, percibirá del Hospital San Juan de Dios una ayuda mensual por tal concepto de 200 euros.

Art. 37. Seguro individual.

La empresa tiene concertado un seguro individual colectivo con un compañía aseguradora legalmente constituida. Dicha póliza garantiza una percepción de 24.000 euros para el personal o sus legales beneficiarios en los supuestos de invalidez permanente absoluta o fallecimiento por accidente, cualquiera que sea su causa, o enfermedad profesional. Esta cobertura es durante las 24 horas del día y entrará en vigor el día de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial.

Así mismo, para las personas trabajadoras que durante el desempeño de su trabajo realicen un desplazamiento a otra localidad, por tanto en el mismo están incluidos las personas trabajadoras que desempeñan su trabajo en los equipos de soporte y atención a domicilio, se concierta un seguro individual cuya póliza garantiza una percepción de 50.000 euros para el/la trabajador/a o sus legales beneficiarios en los supuestos de invalidez permanente absoluta o fallecimiento por accidente, cualquiera que sea su causa, o enfermedad profesional. Esta cobertura entrará en vigor el día de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial, y se considera que dicha cobertura se dará durante el desarrollo de su jornada de trabajo, tras la finalización de esta, la póliza que le cubre es la general del Hospital.

Art. 38. Reduccion de jornada por cuidado de menor o persona con discapacidad.

Cualquier persona trabajadora que tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o persona con alguna discapacidad física psíquica o sensorial y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos 1/8 y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución en la misma proporción en su salario.

El/La trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la aplicación del artículo.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada.

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.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa solicitan la reducción de su jornada laboral con el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Art. 39. Ayuda para guardería.

Las personas trabajadoras con descendientes menores de 3 años percibirán 500 euros al año, prorrateados en doce mensualidades, desde el momento en que su hijo/a cumpla 4 meses hasta el cumplimiento de los 36 meses.

Como esta ayuda se establece por unidad familiar, si los dos cónyuges son personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios, la retribución será para ambos trabajadores.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial cobrarán esta ayuda en proporción a la jornada en la que estén contratados, puesta en relación con la jornada habitual a tiempo completo establecida en la empresa. En el supuesto que realicen horas complementarias, el incremento que les corresponda por la jornada real efectuada les será regulado a final de cada año.

Las personas trabajadoras contratadas con carácter temporal que no ocupen plaza vacante de plantilla, para tener acceso a esta ayuda deberán acreditar, al menos, doce meses de trabajo en la empresa, sin importar el periodo en el que fuera prestado el servicio.



DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y SINDICAL

Art. 40. Funciones y garantía del Comité de Empresa.

Las funciones y garantías del Comité de Empresa serán las que en cada momento determine la Legislación Vigente.

Art. 41. Actividad sindical.

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza reconoce las Secciones Sindicales que puedan constituirse en su seno si cumplen con los requisitos legalmente establecidos.

Art. 42. Información y reunión de las secciones sindicales.

El Comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

El comité de empresa tendrá derecho, entre otras cuestiones, a las que se recogen a continuación:

- a) Conocer el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- d) A recibir información sobre la evolución general del sector económico.
- e) A recibir información sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- f) Sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, de las modalidades y tipos que sean utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por las personas trabajadoras y de los supuestos de subcontratación.
- g) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periodos o especiales del medio ambiente laborales y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- h) A recibir información sobre la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación.

Igualmente, el Comité tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa a las acciones que comprendan reducciones de jornada, reestructuraciones de plantilla, ceses, traslado total o parcial de sus instalaciones, planes de formación, implantación y revisión de sistemas, y en todos aquellos que así se recoja en la legislación.

Art. 43. Información y reunión del Comité de Empresa.

El comité de empresa dispondrá, para difundir su información entre las personas trabajadoras, de los mismos medios que la empresa utiliza para reproducir la normativa e información institucional. Dispondrá de un tablón con vitrina de uso exclusivo del comité de empresa en un sitio de fácil acceso para todas las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de ello, podrá difundir información por sus propios medios, utilizando sus propios recursos y sin interferir en la actividad laboral normal.

Art 44. Información, reunión de las secciones sindicales.

1. Información.

Las secciones sindicales podrán colocar anuncios, comunicados y propaganda sindical en el tablón de anuncios de personal existente en la empresa, siempre que se den respecto a los mismos las formalidades y trámites previos del artículo 18 del Decreto de Garantías Sindicales de 13 de julio de 1971, vigente por la disposición transitoria del Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

2. Reuniones de las secciones.

Las Secciones Sindicales de Empresa podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, en lugar o local de la empresa, que le sea señalado por la dirección de la misma.

La convocatoria de todas estas reuniones deberá ser comunicada a la Dirección del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, con 48 horas de antelación, con indicación de los asuntos a tratar y solicitando respectivamente la autorización para su celebración.

Art. 45. Asambleas.

Las asambleas podrán ser solicitadas por dos vías:

A) Por los representantes de las personas trabajadoras.

B) Por el 25% de las personas trabajadoras del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza.

En cuanto a los requisitos, procedencia o improcedencia de asambleas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Unos y otros formularán escrito a la Dirección de la Empresa, en el que determinarán:

- Nombre y circunstancias de los solicitantes.
- Lugar, fecha y hora en que se desea celebrar la reunión.
- Especificación de los asuntos a tratar, que habrán de ser de interés común, tener naturaleza laboral o sindical y afectar a la vinculación profesional o sindical de los destinatarios de la convocatoria.
- Personal que ha de ser convocado.
- Carácter informativo o consultivo de la misma.

La Dirección de la Empresa contestará considerando los motivos que justifiquen la aprobación o denegación, así como el momento y lugar de su celebración en el supuesto de ser aprobada, y toma de conocimiento de la persona o personas que se responsabilizan del buen orden y fin de estas.

Art. 46. Recaudación de cotizaciones sindicales.

El Hospital San Juan de Dios de Zaragoza autorizará a que, dentro del seno de este, y por las secciones sindicales de la central o sindicatos existentes, se recaude cotizaciones sindicales de sus afiliados, sin que tal gestión entorpezca el normal funcionamiento o produzca abandono del trabajo.

Previamente las Secciones Sindicales informarán a la Dirección de la Empresa de la persona que haya de realizar tal función, así como el lugar y día que se va a efectuar

Art. 47. Información de expedientes al Comité de Empresa.

Cuando por causas de incumplimiento contractual, el Hospital incoe expediente disciplinario a cualquier persona trabajadora, el Comité de Empresa será informado del contenido del Expediente, y se le facilitará copias que de las mismas se practiquen con la finalidad de que la representación de las personas trabajadoras pueda hacer el adecuado seguimiento de este.

Art. 48. Medidas materiales.

El Hospital pondrá a disposición del Comité de Empresa las medidas necesarias para su funcionamiento, así como el mantenimiento de estos.

1. Local adecuado y debidamente identificado en el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza en el que puedan desarrollarse sus actividades y que contará en todo momento con las condiciones de habitabilidad normales para cualquier oficina.

2. Ordenador personal con acceso a Internet e impresora de características similares a las de los despachos.

3. Teléfono y fax. La utilización de la línea asignada deberá realizarse con criterios de racionalidad, de modo que el consumo generado quede dentro de los límites considerados como normales, no dando lugar a situaciones abusivas.

4. Mobiliario adecuado y suficiente para el local cedido.

5. Material de oficina y almacén, que se ajustará a los criterios normales de utilización.

6. Fotocopiadora accesible a su utilización las 24 horas.

7. Limpieza y conservación del local y mantenimiento de los equipos de oficina.

Cuando los delegados del comité de empresa, por indicación o necesidad ocasionada por la empresa en el ejercicio de las laborales sindicales, deban desplazarse fuera de la localidad de trabajo habitual, tendrán derecho a percibir por parte de empresa el importe de los gastos correspondientes a los desplazamientos y manutención originados por este motivo.

Art 49. Crédito horario.

Las personas integrantes del comité de empresa dispondrán del crédito horario mensual que establezca la ley en cada momento, para el desarrollo de su actividad sindical.



Las personas integrantes del comité de empresa podrán ceder total o parcialmente sus horas a otro miembro del Comité en cómputo semestral. Dicha acumulación deberá dar como resultado que el/la profesional esté liberado en 50% o 100% de la jornada anual pactada en convenio. Tal cesión se comunicará con al menos un mes de antelación al comienzo de cada semestre natural.

De no tener comunicación en sentido contrario, se renovarán semestralmente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — La enumeración de los puestos de trabajo que figuran en la tabla salarial que incluye como anexo I, no implica obligación alguna del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza de cubrirlo, si bien se prevé para el caso de su nueva creación, en el supuesto de que no exista en el momento de entrada en vigor del presente convenio.

GRUPO PROFESIONAL	PERSONAL
GRUPO I	A. Jefes/as de servicio médico y jefe/a de farmacia. B. Facultativos/as, Farmacéuticos/as, Psicología con especialidad reconocida (MIR, FIR, PIR,) C. Titulación superior universitaria: ingeniero/a superior informático, titulados/as administrativos/as, antiguas licenciaturas, grados con especialización.
GRUPO II	A. Jefes/as de cocina, jefe/a de contabilidad, jefe/a de mantenimiento, y coordinador/ra--/supervisor/ra de servicios, técnicos/as en atención al paciente/ voluntariado/ espiritual. B. Grados universitarios: enfermería, fisioterapia, terapia ocupacional, logopeda, técnico/a administrativo/a, trabajador/ra social.
GRUPO III	A. Grado superior de familia profesional: cocinero/a, oficios varios oficiales de primera, TCAE, técnico/a de farmacia, técnico/a de laboratorio, técnico/a de radiodiagnóstico, técnico/a de higiene bucodental, técnico/a informático/a, oficial administrativo/a. B. Familias profesionales: auxiliar sanitario/celador/ra *, auxiliar informático/a, auxiliar administrativo/a, auxiliar/ayudante de cocina, oficios varios oficial de segunda, secretaria/o de dirección.
GRUPO IV	A. Conductor/a de ambulancia, oficios varios oficial de tercera, pinche de cocina, costurero/a-lavadero/a-planchador/ra, limpiador/ra, recepcionista, telefonista. B. Peón/a.

* Esta categoría no requiere titulación específica.

En cualquier aspecto no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el convenio sectorial en esta materia.

Segunda. — Los conceptos y tablas salariales para el año de vigencia son:

Para 2025 se aplica un 3% sobre la tabla salarial de 2024.

Para 2026 se aplica un 2,75% sobre la tabla salarial de 2025.

Las condiciones económicas del presente convenio son posibles, como consecuencia del Convenio de Vinculación con SALUD de tal forma que si durante la vigencia de este, las condiciones de este fueran modificadas, se procedería a su revisión ante tempus, pactándose, por la Comisión negociadora, conforme procediera.

Tercera. — Medidas de igualdad y no discriminación.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras se comprometen a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, conforme a lo dispuesto en la normativa vigente:

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, que desarrolla la Ley 4/2023.

En cumplimiento de esta normativa, la empresa implementará medidas planificadas y protocolos específicos para prevenir y actuar frente al acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, asegurando entornos laborales seguros, diversos e inclusivos. Dichas medidas se integrarán en el Plan de Igualdad y serán objeto de seguimiento por la Comisión Paritaria.



El Plan de Igualdad, registrado ante la Autoridad Laboral Provincial de Zaragoza con fecha 28/12/2022 (código 50102192112023), será desarrollado conforme a la normativa aplicable. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá como funciones la elaboración, aplicación y vigilancia activa del mismo.

La comisión estará integrada por dos personas representantes del Comité de Empresa y dos en representación de la empresa, pudiendo ampliarse a otras personas de la plantilla. El plan contemplará, entre otras materias, el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo u orientación sexual.

El régimen de funcionamiento, la periodicidad de las reuniones y los plazos de vigencia o revisión serán establecidos por la propia comisión. Todas las medidas se ajustarán en todo caso a la normativa aplicable en cada momento.

PLAN LGTBI

1. Introducción.

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, establece una serie de medidas, derechos y obligaciones para promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

En su sección tercera, este texto normativo introduce una serie de medidas tendentes a la efectividad de este principio en el ámbito laboral. En particular, su artículo 14 establece la obligación de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, para aquellas empresas cuya plantilla supere la cifra de 50 personas.

El objetivo del presente Plan es dar cumplimiento a la citada ley estableciendo un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa.

2. Ámbito personal.

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en este Plan todas las personas trabajadoras independientemente del vínculo jurídico que los una a nuestro Centro y, por tanto, será de aplicación no solo a la plantilla, 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, prevención de riesgos laborales, presten sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.

Finalmente, también se aplicará aquellas personas que no forman parte del Hospital pero que se relacionan con este debido a su trabajo: personas voluntarias, en prácticas, clientes/as, proveedores/as.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a la empresa, se dará conocimiento del suceso a sus respectivas empresas, para que sean estas las que tomen las medidas que crean oportunas.

3. Vigencia.

El presente Plan LGTBI tendrá una vigencia idéntica al convenio colectivo, sin perjuicio de las modificaciones que deban hacerse al mismo para su adecuación a la legislación vigente en cada momento.

Cualquier modificación deberá derivar de un proceso de negociación consensuada entre el Hospital y la representación de las personas trabajadoras.

4. Definiciones.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento, o que puedan resultar de utilidad para su correcto entendimiento.

NO PO B

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

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 /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).

g) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

h) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

i) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

j) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

k) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

l) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.



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

5. 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 Hospital San Juan de Dios 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.

—Promover la igualdad real y efectiva de las personas del colectivo LGTBI, así como de toda la plantilla con independencia de su expresión de género, características sexuales o diversidad familiar.

—Fomentar una cultura organizativa alejada de roles y estereotipos.

—Adoptar un enfoque interseccional de todas las fuentes de discriminación o desigualdad que puedan confluir en las personas que conforman la organización.

—Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.

—Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

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.

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

Con el fin de conseguir los objetivos mencionados en el apartado anterior, el Hospital asume el compromiso de implantación del siguiente plan de acción, que se concreta en diferentes medidas sobre cinco ámbitos, considerados relevantes para la garantía de la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.

Estos ámbitos son los siguientes:

6.1. Cultura organizativa

Establecer de manera explícita el compromiso con la diversidad y la inclusión del colectivo LGTBI:

6.1.1. Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la organización para que continúen siendo un elemento de transformación (ver anexo 1: Compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión).

6.1.2. Inclusión de manera explícita del concepto “igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión” en los documentos de referencia que marcan la cultura de la empresa y en sus plataformas corporativas.

6.1.3. Incorporar preguntas específicas en la encuesta de clima para evaluar la situación de la entidad respecto a la diversidad LGTBI y la identidad de género.

6.2. Comunicación

6.2.1. Dar a conocer el Plan de Personas LGTBI en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de oportunidades de la organización.

6.2.2. Comunicar el “Protocolo para la prevención del acoso y la violencia de personas LGTBI”, su objetivo, alcance y localización.

6.2.3. Inclusión de un código QR que dirija al Plan de Personas LGTBI y al protocolo para la prevención del acoso y la discriminación de personas LGTBI en el kit de bienvenida.

6.2.4. Garantizar la utilización de vocabulario inclusivo y respetuoso en todos los documentos, folletos, cartelería y en todos los canales de comunicación de la entidad.



6.2.5. Inclusión en el manual de acogida del personal de información específica sobre la diversidad afectivo-sexual y/o expresión de género.

6.12.6. Dar a conocer el recurso del Punto Arco Iris (Ministerio de Igualdad) entre la plantilla.

6.3. Condiciones de trabajo

6.3.1. Trabajar en la identificación de necesidades en materia de diversidad sexual.

6.4. Empleo

6.4.1. Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, así como la prohibición de solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.

6.5. Formación

6.5.1. Formación y sensibilización en materia de derechos de las personas LGTBI a todas las personas trabajadoras, voluntariado y personal en prácticas

7. Seguimiento y evaluación.

El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión será el encargado de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción LGTBI:

- Recoger información cualitativa (entrevistas, encuestas, buzón anónimo, etc.).
- Coordinar la recogida de indicadores y documentación de evidencia.
- Proponer ajustes y mejoras sobre acciones pasadas o futuras.
- Elaborar el informe anual de seguimiento.

El Informe de Seguimiento del Plan LGTBI es un documento que recopila:

- Estado de cumplimiento de cada medida.
- Resultados obtenidos según los indicadores.
- Incidencias o barreras detectadas.
- Opinión de la plantilla y buenas prácticas.
- Propuestas de mejora para el año siguiente.



CUADRO RESUMEN MEDIDAS:

MEDIDA	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	INDICADOR DE EVALUACIÓN	DEPARTAMENTO RESPONSABLE
1. Visibilizar el compromiso de la Dirección con la diversidad, implicando a todos los niveles de la organización para que continúen siendo un elemento de transformación (ver anexo 1).	Indicadores de seguimiento: • Nº de comunicaciones internas realizadas (emails, carteles, reuniones, etc.)	% de personas que manifiestan conocer estas medidas (mediante encuesta clima laboral)	Departamento de Personas y Valores
2. Inclusión de manera explícita del concepto "igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión" en los documentos de referencia que marcan la cultura de la empresa y en sus plataformas corporativas.	Nº de documentos revisados para incluir cláusulas de no discriminación	% de documentos revisados	Departamento de Personas y Valores
3. Incorporar preguntas específicas en la encuesta de clima para diagnosticar la situación de la entidad respecto a la diversidad LGTBI y la identidad de género.	Nº de preguntas específicas sobre clima laboral y oportunidades de crecimiento % de respuesta a las encuestas (nº de respuestas recibidas frente al número de encuestas)	% de personas que manifiestan conocer estas medidas (encuesta de clima laboral)	Departamento de Personas y Valores
4. Dar a conocer el Plan de Personas LGTBI, en el momento de su aprobación y, posteriormente, todos los logros alcanzados en la materia, para transmitir, de manera clara, el compromiso con la igualdad de oportunidades de la organización.	Nº de veces que se ha difundido el protocolo	% de plantilla que conoce el protocolo (encuesta clima laboral)	Departamento de Personas y Valores y Comunicación
5. Comunicar el "Protocolo para la prevención del acoso y la violencia de personas LGTBI", su objetivo, alcance y localización.	Nº de veces que se ha difundido el protocolo	% de plantilla que conoce el protocolo (encuesta clima laboral)	Departamento de Personas y Valores y Comunicación
6. Inclusión de un código QR que dirija al Plan de Personas LGTBI y al protocolo para la prevención del acoso y la discriminación de personas LGTBI en el kit de bienvenida.	% de nuevas incorporaciones que han recibido el kit con el código QR visible frente al total de contrataciones.	Número de escaneos únicos del QR en relación con el número de kits entregados.	Departamento de Personas y Valores
7. Garantizar la utilización de vocabulario inclusivo y respetuoso en todos los documentos, folletos, cartelería y en todos los canales de comunicación de la entidad.	% de materiales auditados: Número de documentos, folletos y carteles revisados con criterios de lenguaje inclusivo frente al total de materiales producidos en el periodo.	% de modelos de documentos oficiales (contratos, formularios, guías) que han sido migrados a versiones con lenguaje neutro e inclusivo.	Departamento de Personas y Valores y Comunicación
8. Dar a conocer el recurso del Punto Arco Iris (Ministerio de Igualdad) entre la plantilla.	% de plantilla que ha recibido información específica sobre el Punto Arco Iris	% de plantilla que en la encuesta de clima son capaces de identificar correctamente qué es el Punto Arco Iris y para qué sirve.	Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión y Comunicación
9. Trabajar en la identificación de necesidades en materia de diversidad sexual.	Nº de necesidades detectadas	% de necesidades identificadas en el diagnóstico que se han transformado en medidas concretas ejecutadas en un plazo de 6 meses.	Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión
10. Inclusión en el protocolo de selección de personal de una cláusula de prohibición de preguntas relacionadas con la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género y características sexuales, así como la prohibición de solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que vulneren el principio de igualdad y constituyan actos discriminatorios.	Nº de cambios efectuados		Departamento de Personas y Valores y Comunicación
11. Formación y sensibilización en materia de derechos de las personas LGTBI a todas las personas trabajadoras, voluntariado y personal en prácticas	Nº de campañas de sensibilización realizadas • Interacción en redes sociales (si existieran) • Nº de iniciativas o proyectos realizados con la diversidad sexual y de género que surgen como resultado de las campañas de sensibilización	Encuestas de clima laboral acerca de la percepción de la diversidad sexual y de género	Departamento de Personas y Valores

ANEXO I**COMPROMISO CON LA IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

El Hospital San Juan de Dios manifiesta su compromiso con la igualdad, diversidad e inclusión de todas las personas que forman parte de la empresa. Por esta razón, se compromete a promover, elaborar, instaurar y aplicar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que será completado con un protocolo para la prevención de situaciones de acoso por la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales o la diversidad familiar, así como su protocolo de acompañamiento trans.

El Hospital San Juan de Dios velará por el cumplimiento íntegro y efectivo del principio de igualdad de trato y no discriminación por estos motivos, y no tolerará conductas o actuaciones que supongan o puedan suponer potencialmente, directa o indirectamente discriminación o acoso.

Este principio será de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, y así será garantizado a través del presente documento, en el que se detallarán las medidas adoptadas referentes a diferentes ámbitos: cultura empresarial, comunicación, condiciones de trabajo, empleo y formación.

Por su parte, toda persona que forme parte del Hospital está obligada a respetar el mencionado principio, debiendo, en todo momento, abstenerse de realizar comportamientos, actuaciones, o manifestaciones que se traduzcan, directa o indirectamente, en discriminación a por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o diversidad familiar, debiendo asimismo poner en conocimiento de la empresa, cualquier vulneración de este principio que pudiera conocer.

Las conductas de acoso por estas razones serán debidamente prevenidas y detectadas, adoptándose en su caso las medidas disciplinarias que sean acordes a los incumplimientos que se produzcan. Para ello, la empresa se servirá de su "protocolo para la prevención de situaciones de acoso por la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales o la diversidad familiar", que acompaña el presente plan, formando parte del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

La comisión negociadora quedará constituida por la empresa y la representación de las personas trabajadoras que en el ámbito del presente convenio acrediten lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Las posibles adaptaciones o modificaciones del Convenio Colectivo que puedan surgir durante la aplicación de este se llevarán a cabo por la comisión negociadora firmante de este Convenio.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de aplicación.



ANEXO I
Tablas salariales-año 2025

Grupo	Nivel	Categoría	Salario base	Plus transporte	Complemento convenio	Total mensual	Total anual
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio Medico	1.175,89	62,93	2.990,15	4.228,97	59.079,70
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio de Farmacia	1.175,89	62,93	2.990,15	4.228,97	59.079,70
GRUPO 1	B	Facultativo/a Adjunto/a	1.175,89	62,93	2.246,82	3.485,64	48.673,05
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a adjunto/a	1.175,89	62,93	2.246,82	3.485,64	48.673,05
GRUPO 1	B	Psicólogo/a Adjunto/a	1.175,89	62,93	2.246,82	3.485,64	48.673,05
GRUPO 1	B	Facultativo/a	1.175,89	62,93	1.998,10	3.236,92	45.191,02
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a	1.175,89	62,93	1.998,10	3.236,92	45.191,02
GRUPO 1	B	Psicólogo/a	1.175,89	62,93	1.998,10	3.236,92	45.191,02
GRUPO 1	C	Ingeniería / Titulación Superior	1.175,89	62,93	1.498,57	2.737,39	38.197,62
GRUPO 2	A	Jefe/a de Mantenimiento	1.175,89	62,93	1.815,82	3.054,64	42.639,05
GRUPO 2	A	Jefe/a Cocina	1.175,89	62,93	1.804,97	3.043,79	42.487,25
GRUPO 2	A	Supervisor/ra Servicios	1.175,89	62,93	892,89	2.131,71	29.718,11
GRUPO 2	A	Jefe/a de Contabilidad	1.175,89	62,93	769,97	2.008,79	27.997,26
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Espiritual	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Paciente	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Técnico/a Voluntariado	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Enfermera / o	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Fisioterapeuta	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Logopeda	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Técnico/a Administrativo/a	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Terapeuta Ocupacional	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 2	B	Trabajador/a Social	1.175,89	62,93	775,21	2.014,03	28.070,59
GRUPO 3	A	Oficios Varios Oficial 1ª	1.022,77	62,93	910,22	2.075,75	28.929,65
GRUPO 3	A	Técnico/a Informático/a	1.022,77	62,93	693,46	1.850,33	25.773,68
GRUPO 3	A	Oficial Administrativo/a	1.022,77	62,93	693,46	1.850,33	25.773,68
GRUPO 3	A	Cocinero/a	1.022,77	62,93	460,70	1.608,25	22.384,65
GRUPO 3	A	Técnico/a de Laboratorio	1.022,77	62,93	391,25	1.536,03	21.373,49
GRUPO 3	A	Técnico/a de Radiodiagnóstico	1.022,77	62,93	391,25	1.536,03	21.373,49
GRUPO 3	A	Técnico/a Higiene Bucodental	1.022,77	62,93	391,25	1.536,03	21.373,49
GRUPO 3	A	Tec. Cuidados Auxiliares Enfermería	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 3	A	Tecnico/a Auxiliar de Farmacia	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 3	B	Secretaria/o Direccion	1.022,77	62,93	857,10	2.020,51	28.156,25
GRUPO 3	B	Oficios Varios Oficial 2ª	1.022,77	62,93	460,68	1.608,24	22.384,47
GRUPO 3	B	Auxiliar Informático/a	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 3	B	Ayudante Cocina	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 3	B	Auxiliar Administrativo/a	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 3	B	Auxiliar Sanitario/a - Celador/a	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 4	A	Conductor/a Amb.Carnet 1ª	1.022,77	62,93	599,67	1.752,78	24.408,06
GRUPO 4	A	Oficios Varios Oficial 3ª	1.022,77	62,93	287,59	1.428,22	19.864,20
GRUPO 4	B	Recepcionista	1.015,39	62,93	294,97	1.428,22	19.864,20
GRUPO 4	B	Telefonista	1.015,39	62,93	294,97	1.428,22	19.864,20
GRUPO 4	B	Costurero-a / Lavadero-a / Planchador-a	1.015,39	62,93	252,51	1.384,07	19.246,06
GRUPO 4	B	Pinche Cocina	1.015,39	62,93	252,50	1.384,06	19.245,88
GRUPO 4	B	Limpieza	1.015,39	62,93	252,50	1.384,06	19.245,88
GRUPO 4	B	Peón/a	1.015,39	62,93	73,59	1.197,99	16.640,89
		Plus de Especialidad ATS	176,93				
		Plus de Especialidad Auxiliar	132,61				



Tablas salariales-año 2026

Grupo	Nivel	Año	Salario base	Plus transporte	Complemento convenio	Total mensual	Total anual
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio Médico	1.208,23	64,66	3.072,38	4.345,27	60.704,39
GRUPO 1	A	Jefe/a de Servicio de Farmacia	1.208,23	64,66	3.072,38	4.345,27	60.704,39
GRUPO 1	B	Facultativo/a Adjunto/a	1.208,23	64,66	2.308,60	3.581,49	50.011,56
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a adjunto/a	1.208,23	64,66	2.308,60	3.581,49	50.011,56
GRUPO 1	B	Psicólogo/a Adjunto/a	1.208,23	64,66	2.308,60	3.581,49	50.011,56
GRUPO 1	B	Facultativo/a	1.208,23	64,66	2.053,05	3.325,94	46.433,78
GRUPO 1	B	Farmacéutico/a	1.208,23	64,66	2.053,05	3.325,94	46.433,78
GRUPO 1	B	Psicólogo/a	1.208,23	64,66	2.053,05	3.325,94	46.433,78
GRUPO 1	C	Ingeniería / Titulación Superior	1.208,23	64,66	1.539,78	2.812,67	39.248,06
GRUPO 2	A	Jefe/a de Mantenimiento	1.208,23	64,66	1.865,75	3.138,64	43.811,63
GRUPO 2	A	Jefe/a Cocina	1.208,23	64,66	1.854,61	3.127,50	43.655,65
GRUPO 2	A	Supervisor/ra Servicios	1.208,23	64,66	917,45	2.190,33	30.535,36
GRUPO 2	A	Jefe/a de Contabilidad	1.208,23	64,66	791,15	2.064,04	28.767,19
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Espiritual	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Técnico/a Atención Paciente	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Técnico/a Voluntariado	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Enfermera / o	1.208,23	64,66	945,30	2.218,19	30.925,34
GRUPO 2	B	Fisioterapeuta	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Logopeda	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Técnico/a Administrativo/a	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Terapeuta Ocupacional	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 2	B	Trabajador/a Social	1.208,23	64,66	796,53	2.069,42	28.842,53
GRUPO 3	A	Oficios Varios Oficial 1ª	1.050,89	64,66	935,25	2.132,84	29.725,21
GRUPO 3	A	Técnico/a Informático/a	1.050,89	64,66	712,53	1.901,21	26.482,46
GRUPO 3	A	Oficial Administrativo/a	1.050,89	64,66	712,53	1.901,21	26.482,46
GRUPO 3	A	Cocinero/a	1.050,89	64,66	473,37	1.652,48	23.000,22
GRUPO 3	A	Técnico/a de Laboratorio	1.050,89	64,66	402,01	1.578,27	21.961,26
GRUPO 3	A	Técnico/a de Radiodiagnóstico	1.050,89	64,66	402,01	1.578,27	21.961,26
GRUPO 3	A	Técnico/a Higiene Bucodental	1.050,89	64,66	402,01	1.578,27	21.961,26
GRUPO 3	A	Tec. Cuidados Auxiliares Enfermería	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 3	A	Técnico/a Auxiliar de Farmacia	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 3	B	Secretaria/o Dirección	1.050,89	64,66	880,67	2.076,07	28.930,55
GRUPO 3	B	Oficios Varios Oficial 2ª	1.050,89	64,66	473,35	1.652,47	23.000,04
GRUPO 3	B	Auxiliar Informático/a	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 3	B	Ayudante Cocina	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 3	B	Auxiliar Administrativo/a	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 3	B	Auxiliar Sanitario/a - Celador/a	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 4	A	Conductor/a Amb.Carnet 1ª	1.050,89	64,66	616,16	1.800,98	25.079,28
GRUPO 4	A	Oficios Varios Oficial 3ª	1.050,89	64,66	295,50	1.467,50	20.410,46
GRUPO 4	B	Recepcionista	1.043,31	64,66	303,08	1.467,50	20.410,46
GRUPO 4	B	Telefonista	1.043,31	64,66	303,08	1.467,50	20.410,46
GRUPO 4	B	Costurero-a / Lavadero-a / Planchador-a	1.043,31	64,66	259,46	1.422,13	19.775,32
GRUPO 4	B	Pinche Cocina	1.043,31	64,66	259,44	1.422,12	19.775,14
GRUPO 4	B	Limpieza	1.043,31	64,66	259,44	1.422,12	19.775,14
GRUPO 4	B	Peón/a	1.043,31	64,66	75,61	1.230,93	17.098,52
		Plus de Especialidad ATS	176,93				
		Plus de Especialidad Auxiliar	132,61				