



Administración Autonómica

NÚMERO 2026038818

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS - con código de Convenio 18000235011981**, suscrito por la representación legal de la empresa y por la representación legal de la mayoría absoluta de los trabajadores, presentado el día 6 de julio de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada a 9 de julio de 2026

EL DELEGADO TERRITORIAL
P. S. EL DELEGADO DEL GOBIERNO

(Art. 18.1 Decreto 226/2020 de 29 de diciembre,

Boja Extraordinario núm. 90 de 30 de diciembre de 2020

Antonio Jesús Granados García

CAPITULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio colectivo afecta a la ciudad de Granada y toda su provincia.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL.

Las cláusulas del convenio serán de aplicación a todas las empresas afectadas a establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultorios, despachos particulares y clínicas privadas, tanto de medicina general como de cualquier especialidad, hállese o no emplazados en el domicilio particular del o la titular.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afectará tanto a la empresa como al personal que preste sus servicios en las actividades a que se refiere el artículo anterior.

ARTÍCULO 4. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA Y RESCISIÓN.

El presente convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2026, sea cual fuere su fecha de publicación y finalizará el día 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de lo que se acordara particularmente sobre determinados contenidos de este Convenio.

La parte que pretenda denunciar el Convenio deberá efectuarlo con un mes de antelación a su conclusión. Si no se denunciase el convenio por ninguna de las partes mediante preaviso con un mes de antelación a su conclusión, se entenderá prorrogado de año en año.

Denunciado el Convenio, mantendrá su vigencia durante las negociaciones para su renovación. Si no se alcanzase acuerdo en el plazo de un año desde su conclusión y denuncia sin haberse acordado un nuevo Convenio, éste se entenderá prorrogado automáticamente de año en año hasta la firma de un nuevo convenio.

CAPITULO II. GARANTÍAS

ARTÍCULO 5. CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio se considerarán mínimas y, en su consecuencia, aquellas empresas o entidades que tengan concedidas a su personal, por pacto o costumbre, situaciones más beneficiosas que las que se consignan en el presente convenio, tendrán obligación de respetarlas, manteniéndose estrictamente "ad personam" con carácter no absorbible y no revalorizable. Al personal afectado por el presente convenio le será de aplicación toda mejora, cualquiera que sea su naturaleza, que pueda introducirse por disposición legal durante la vigencia del convenio, pasando a formar parte del mismo.

ARTÍCULO 6. INDIVISIBILIDAD DEL CONVENIO.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente. La declaración de nulidad parcial del presente convenio, significará, en consecuencia, la de todo en su conjunto, quedando las partes obligadas a negociar un nuevo convenio.

CAPITULO III. COMISIÓN DE CONVENIO

ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE CONVENIO.

Se nombra una Comisión Paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con este convenio, integrada por igual número de representantes de cada una de las partes. Dicha comisión se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio. Cada reunión se convocará al final de cada sesión por la propia comisión. El orden del día se confeccionará al principio de cada reunión. La primera sesión será a convocatoria de cualquiera de las partes. Serán vocales de la misma los trabajadores o trabajadoras y empresarios/as designados/as por las organizaciones, tanto empresariales como sindicales, que han formado parte de la Comisión Negociadora o la persona que ostente la representación correspondiente en su momento. Una de esas personas actuará como secretario o secretaria que será nombrado para cada sesión. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán nombrados libremente por cada una de las partes. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad. De no alcanzarse acuerdo se levantará acta en la que se fijen las posiciones de las partes, sometiéndose en este caso a la mediación del SERCLA como sistema extrajudicial de solución de las discrepancias. Se establece como domicilio de la Comisión Paritaria, C/ Francisco Javier Cobos, nº 2, 18014 Granada (Sede de U.G.T. o CC.OO. Indistintamente).

ARTÍCULO 8. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA.

1. Interpretación del convenio en cuestiones generales.
2. Deberá mediar o conciliar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Las partes firmantes del presente convenio facilitarán a la Comisión Paritaria, la información que les solicite, relativa a aquellos asuntos sometidos a la consideración de ésta.
5. Estudio y en su caso adopción de acuerdos que se estimen procedentes en relación con las propuestas que las entidades sindicales sometan a consideración de la entidad empresarial respecto de la reclasificación del personal que presta su trabajo, así como las que puedan suscitarse como consecuencia de actuaciones y decisiones administrativas en esta materia. A estos efectos, se reunirá la comisión mixta cuando existan al menos dos solicitudes.
6. Estudio de fórmulas convenidas sobre garantía de empleo, una vez que se produzca una reforma legal que lo pueda poner en peligro.
7. Adaptar el texto del convenio a la norma superior que se establezca durante la vigencia del mismo.

CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La dirección de la empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructura del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades de trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y, todo ello, de acuerdo con los cauces establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 10. CRITERIOS INSPIRADORES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La adecuación de plantillas que permitan el mayor y mejor nivel de prestación del servicio, y/o productividad.
2. La racionalización y mejora de los procesos operativos.
3. La valoración de los puestos de trabajo.
4. La profesionalización y promoción.
5. La evaluación del desempeño.

Las organizaciones sindicales firmantes tendrán el derecho y el deber de participar en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPITULO V. DEL PERSONAL

ARTÍCULO 11. CLASIFICACIÓN, DEFINICIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL.

El personal afectado por este convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional y su titulación, en los grupos profesionales recogidos en las especificaciones de niveles del presente convenio.

ESPECIFICACIONES DE NIVELES:

- 1- Director/a médico, Director/a Administrativo/a.
- 2- Subdirector/a médico, Subdirector/a Administrativo/a, y Médico Jefe/a de Departamento.
- 3- Médico Jefe/a de Servicio y Jefe/a de Sección.
- 4- Médico Jefe/a de Clínica, Médico Jefe/a Adjunto/a, Médico Residente o Interno/a, Farmacéutico/a, Odontólogo/a, Asesor Jurídico, Ingeniero/a, Economista, y Técnico/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Psicólogo/a.
- 5- Jefe/a de Enfermería, Supervisor/a de Enfermería, D.U.E./Graduado/a en Enfermería, Diplomado/a/Graduado/a en Fisioterapia, Terapia Ocupacional, Matrona, Graduado/a en Educación Infantil, Primaria y Educación Social, Pedagogía, Logopedia, Ingeniero/a Técnico, Graduado/a en Trabajo Social, Graduado/a en Ciencias de la Actividad Física y Deporte, Física y Técnico/a Medio en Prevención de Riesgos Laborales.
- 6- Técnico/a Superior, Oficial Administrativo, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Almacén y/o Economato, Jefe/a de Lavadero, Ropero y Plancha, Encargado/a.
- 7- Técnico/a Medio, Cocinero/a.
- 8- Portero/a, Camarero/a, Vigilante/a Nocturno, Ayudante de Cocina, Costurero/a, Planchador/a, Telefonista, Conductor/a, Jardinero/a.
- 9- Ayudante/a de Albañil, Ayudante/a de Jefe/a de Taller, de Electricista, de Mecánico/a, de Calefactor, Jardinero/a.
- 10- Pinche de Cocina, Lavadero/a, Limpiador/a, Peón y Auxiliar de Servicios Generales.

****Con la finalidad de adaptar las categorías profesionales a la legislación vigente, las partes acuerdan la creación de una comisión a tal efecto, si bien no se producirá a consecuencia de esa adaptación una subida de un nivel profesional a otro superior, salvo acuerdo de las partes.**

ARTÍCULO 12. INGRESOS Y ASCENSOS.

Todo el personal de nuevo ingreso en la empresa que entre con la condición de fijo en plantilla, deberá someterse a lo dispuesto en el presente artículo. En cuanto a la contratación del personal fijo, el Comité de Empresa participará en el proceso de contratación, con salvaguarda del poder exclusivo de la empresa.

Se establece un régimen de ascensos consistente en que las vacantes que se produzcan, se cubren con el personal de la empresa que tenga el título necesario para ello, y supere las pruebas que se establezcan por la empresa. En caso de no cubrirse las vacantes con este personal, se convocarán las oportunas pruebas. El Comité de Empresa, a los efectos establecidos en los párrafos precedentes de este artículo, será oído con carácter previo.

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

Será misión específica del Comité de Empresa, o de los/as delegados/as de Personal en su caso, la vigilancia del cumplimiento del presente artículo.

ARTÍCULO 13. TRABAJO DE MAYORES DE 55 AÑOS.

Las empresas procurarán destinar al personal mayor de 55 años a trabajos para los que, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo, siempre que las personas afectadas tengan los conocimientos necesarios para desempeñarlos.

El personal mayor de 55 años, cuando lo solicite a la Dirección por escrito, será excluido del turno de noche, siempre que sea posible en función de la edad del resto de la plantilla.

ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN.

Los trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades vigentes, formalizándose el correspondiente contrato, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Con el objetivo de fomentar la contratación indefinida y de dotar de mayor estabilidad a los contratos vigentes, se acuerda que todas las empresas afectadas por el presente convenio deberán tener un 70% de personal con contratos indefinidos. Para la aplicación de este compromiso sobre el empleo estable, las empresas podrán acceder a los programas de las Administraciones Públicas que fomentan la transformación de contratos temporales en indefinidos.

El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3º del art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrá concertarse con una duración máxima de seis meses, ampliable hasta un año.

Respecto a los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Contratos en prácticas: A los trabajadores y trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual, se les podrá prorrogar el contrato de conformidad con lo establecido en la Ley.

La retribución de estos trabajadores será de al menos el 85% de la correspondiente a su grupo profesional en toda la vigencia de su contrato.

Las empresas que a la entrada en vigor de este convenio viniesen abonando retribuciones superiores al 85% mantendrán dicha retribución como condición más beneficiosa.

ARTÍCULO 15. JORNADA LABORAL.

La jornada laboral máxima será de 1.774 horas para 2026, 1.766 horas para el 2027 y 1.758 horas para el 2028 en cómputo anual, establecidas en turnos de mañana, tarde y noche, en jornada continuada o partida y con distribución irregular de la jornada, en los términos establecidos en la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

A quien realice la función administrativa, se le aplicará la misma jornada que se contempla en el párrafo precedente.

Entre turno y turno, mediarán como mínimo el tiempo que marque la legislación vigente, que de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores será, como mínimo de doce horas. No obstante, dicho periodo podrá reducirse hasta un mínimo de siete horas tal y como se establece el Artículo 19.2 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo. En este caso, la diferencia hasta las 12 horas será compensadas en los 7 días naturales inmediatamente siguientes.

La planificación de turnos será conocido por el trabajador/a con al menos 7 días de antelación del siguiente bloque, salvo que no fuera posible el cumplimiento de ese plazo por circunstancias organizativas y de atención a los pacientes, siempre que se justifique a la representación legal de los trabajadores o al trabajador en cuestión.

El descanso semanal será de día y medio, procurando las empresas ajustar la organización del trabajo, para que puedan ser dos días semanales. Cuando de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario no pueda disfrutarse de forma ininterrumpida, se estará a lo siguiente:

1. El trabajador o trabajadora disfrutará de un día de descanso como mínimo a la semana.
2. El restante mediodía/día se disfrutará dentro del bloque de 28 días, para que, en cómputo de 4 semanas se disfrute el descanso reglamentario.

Los días 24, 31 de diciembre, la jornada laboral del personal contratado al servicio de las clínicas dentales, centros médicos y centros de diagnóstico finalizará a las 15:00 horas, salvo qué por necesidades del servicio, debidamente justificadas por escrito, el personal tuviera que finalizar con posterioridad a la hora señalada. Estarán excluidos de este apartado los servicios de diálisis, urgencias y hospitalización.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso intermedio durante la misma de al menos 15 minutos de duración, que tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 16. VACACIONES.

Todo el personal tendrá derecho a 31 días naturales o 23 días laborables de vacaciones ininterrumpidas.

El período vacacional tendrá carácter rotatorio y se disfrutará en el período que va desde el 1 de julio al 1 de octubre.

En ningún caso, el período de inicio de las vacaciones podrá coincidir con la víspera del descanso semanal o festivo o con los días de descanso semanal o festivos, tomándose como fecha de inicio el día siguiente a la finalización de dicho descanso y garantizando de esta forma que en el resto del calendario laboral hasta finalización del año se cumplan por empresa y trabajadores/as con los descansos legales.

A petición del trabajador o trabajadora, el período de disfrute de las vacaciones podrá fraccionarse en dos partes, no pudiendo coincidir ambas dentro del período vacacional establecido en el párrafo anterior. Todo ello de conformidad con las necesidades del servicio. Si se estableciesen fechas diferentes y que estuvieran fuera de las reseñadas con anterioridad, se abonará a los afectados unas gratificaciones independientes de su salario, en las siguientes cuantías:

- 1.- 81,87 euros, si la fecha vacacional está comprendida en los meses de enero o diciembre de 2026 -ambos inclusive-.
- 2.- 109,20 euros, si estuviesen comprendidas entre el 1 de febrero y 30 de junio, o de 1 de octubre a 30 de noviembre de 2026 -ambos inclusive-.
- 3.- O bien disfrutará dos días más de vacaciones, si es en el período de enero o diciembre, o de cuatro días más, si es en el período de 1 de febrero a 30 de Junio o de Octubre a Noviembre.

Estas opciones quedarán a elección del trabajador o trabajadora:

Así mismo se descansarán 4 días laborables de libre disposición más al año, avisando con una antelación de 7 días naturales. Estos días no coincidirán ni con los descansos semanales, ni con los festivos que se descansen, ni con las vacaciones. Dichos días se considerarán a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Estos descansos se distribuirán de forma fraccionada durante el año.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa de tal forma que todo el personal sepa con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el caso de que dos personas de la misma empresa estén vinculadas matrimonialmente, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades del servicio y respetando a los derechos en materia de vacaciones del resto de la plantilla.

Se otorga un día adicional de vacaciones para todo el personal mayor de 60 años.

ARTÍCULO 17. COMPENSACIÓN POR DISTANCIA.

En los centros situados a más de dos kilómetros del límite de cualquier casco urbano, si el tiempo de espera y transporte supera habitualmente media hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, dicho exceso se computará como jornada de trabajo.

ARTÍCULO 18. EXCEDENCIAS.

18.1 EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Los trabajadores y trabajadoras con un año como mínimo de servicio en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dura esta situación a ningún efecto. La empresa vendrá obligada a concederla, siempre que la misma se solicite al menos con dos meses de antelación.

La excedencia podrá volver a solicitarse a instancias del trabajador o trabajadora por el tiempo mínimo de seis meses y máximo de cinco años, ya señalado, incluyendo el período ya disfrutado. Podrá pedirse nueva excedencia, en igual forma que la anterior, siempre que se haya cubierto un período de trabajo desde la reincorporación, de al menos un año, si la excedencia fuere superior a un año. Si la excedencia fuere inferior a un año, para poder volver a solicitarla habrá de transcurrir un período mínimo de un año desde que se reincorpore de la anterior excedencia.

Si el periodo de excedencia que se solicitare fuera inferior a tres años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al excedente o la excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de empezar a disfrutarla, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de trabajo de la persona que viniese a sustituir al excedente o la excedente.

En el otro supuesto, conservará únicamente el derecho a ocupar la primera vacante que se produzca entre el personal de su categoría o en la inmediatamente inferior con el salario de aquella, conservando el derecho preferente a ocupar la primera vacante que entre el personal se produzca. La inclusión en la categoría inferior no implicará menoscabo de sus derechos sobre la categoría y el salario que ostentaba antes de la excedencia.

Los trabajadores y trabajadoras deberán solicitar su reingreso o la prórroga de la excedencia con, al menos, un mes de antelación respecto a la fecha de finalización pactada. El incumplimiento del citado preaviso se considerará como baja voluntaria.

18.2 EXCEDENCIAS POR MOTIVOS FAMILIARES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, 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. Estas excedencias podrán disfrutarse de forma fraccionada. Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

Los trabajadores y trabajadoras deberán solicitar su reingreso con, al menos, quince días de antelación respecto a la fecha de finalización pactada. El incumplimiento del citado preaviso se considerará como baja voluntaria.

18.3 EXCEDENCIA FORZOSA

La excedencia forzosa por la designación de cargo público para aquellos trabajadores o trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que desempeñen dicho cargo, debiéndose reincorporar al término de un mes de finalizar dicho cargo público o sindical, debiendo la empresa de readmitirlo en dicho plazo.

ARTÍCULO 19. PERMISOS Y LICENCIAS.

Se establecen los siguientes:

1. **Quince días** naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Cuando ambos hechos causantes concurren entre las mismas personas solo podrá disfrutarse uno de los dos permisos, no siendo acumulables entre sí.
2. **Cinco días** por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, hermanos, y abuelos. Si el trabajador o trabajadora necesita realizar un desplazamiento superior a 50 kilómetros, el permiso se amplía a **seis días**. **Dos días** por el fallecimiento de suegro/a, nuera/yerno, cuñado/a, nieto/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 50 kilómetros, el plazo se ampliará en **dos días**. Los días recogidos en este apartado, así como en los apartados 2, 3, 8 y 12, se entenderán hábiles (S.A.N. n.º 9/2024, de 25 de enero de 2024), días de trabajo efectivo, con independencia de qué si el día del hecho causante sea inhábil, o coincida con tiempo de descanso semanal, el comienzo del disfrute será el primer día hábil inmediato.

****Acta de Comisión Paritaria celebrada el 20 de marzo de 2025. Días laborables.**

3. **Cinco días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o cuidados domiciliarios del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso finalizará en el momento en que se cause alta médica aun cuando no hubieran transcurrido los cinco días en su integridad. En cuanto a la necesidad de "reposo domiciliario" o necesidad de "cuidados", esta deberá de constar expresamente en el justificante que se emita al efecto por el centro médico correspondiente.

Por enfermedad grave o intervención quirúrgica que dé lugar a hospitalización, Si el trabajador o trabajadora necesita realizar un desplazamiento superior a 50 kilómetros, el permiso se amplía a seis días (Padres, conyugue o pareja de hecho, hijos y hermanos).

****Acta Comisión Paritaria celebrada el 17 de octubre de 2025.** No será necesaria la justificación diaria de este permiso, siendo válido, como justificante, el certificado de ingreso del día del inicio de dicho permiso.

4. **Cuatro días** por fuerza mayor. 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 acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
5. **Hasta cuatro días** por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
6. **Ocho semanas** de permiso parental. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.
7. El tiempo necesario, según establece la ley, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
8. **Dos días** por cambio de domicilio.
9. El tiempo indispensable para exámenes, según la legislación vigente.
10. **Hasta tres meses** sin remuneración por asuntos propios, cuando sean pedidos con al menos siete días de antelación, y de acuerdo con las necesidades de la empresa.
11. El tiempo indispensable de visita al médico o especialista. El trabajador/a tendrá derecho a asistir a la consulta médica con sus hijos debiendo de recuperar el tiempo empleado en ello cuando, en cómputo anual, sume una jornada completa, optando entre compensar dicho tiempo con sus días de libre disposición o recuperándolo mediante trabajo en el tiempo utilizado.
12. **Un día** por incendio.
13. **Lactancia.** Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador y la trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de la siguiente forma: mínimo de acumulación de 7 horas, en forma de un día por semana y como máximo de 4 días al mes, acumulando todas las horas de ese mes; y en cualquier caso que los días no coincidan con festivo, domingo o puente. Todo ello salvo que haya acuerdo

entre la empresa y el trabajador o trabajadora que pueda hacer más flexible la acumulación.

14. Suspensión del contrato por Maternidad: Se regirá por la legislación vigente en esta materia.

15. Suspensión del contrato por Paternidad: Se regirá por la legislación vigente en esta materia.

16. Reducciones de jornada. Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, quien 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 la 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. Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas a instancia del trabajador/a.

17. A los efectos del presente artículo se le reconocerá a las personas que consten como pareja de hecho en los debidos registros oficiales habilitados a tales efectos, los derechos reconocidos para los supuestos de matrimonio o entre cónyuges, siempre que se acredite fehacientemente ante la empresa tal circunstancia. A efectos de los derechos reconocidos en el punto 2 y 3 del presente artículo, si coincidiese con un turno realizado en al menos un 50%, el cómputo de los días de permiso se iniciará al día siguiente.

18. Un día para pruebas diagnósticas que necesiten preparación previa. Siempre y cuando se justifique debidamente por el servicio médico competente (colonoscopias, endoscopias digestivas, pruebas de medicina nuclear, bloqueos facetarios).

19. En esta materia lo pactado en este convenio tendrá la consideración de mínimos siendo complementarios de la legislación vigente.

ARTÍCULO 20. FESTIVOS.

Cuando por necesidades de servicio algún trabajador o trabajadora no pueda descansar en alguna de las fiestas del calendario laboral oficial en el día señalado, a partir de la fecha de publicación del presente convenio, se le compensará del siguiente modo:

- Día 25 de diciembre: incremento del 75% sobre el salario base.
- Días 1 y 6 de enero: incremento del 75% sobre el salario base.
- Resto de festivos: incremento del 25% sobre el salario base.

Asimismo, se le compensará con otro día de descanso, quedando a elección del trabajador la fecha de disfrute de dicho día. Si no hubiera acuerdo entre el trabajador y la empresa, esta última estará obligada a pagar al mencionado trabajador el 175% del salario real diario.

Cuando a un trabajador o trabajadora le coincida su día de descanso con una fiesta oficial, habrá de concedérsele dicha fiesta en otro día.

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 21. SALARIO BASE.

El salario base será el que se establece en las tablas salariales adjuntas, de acuerdo con los niveles y grupos profesionales que en ellas se especifican.

- AÑO 2026: INCREMENTO SALARIAL 3,00%
- AÑO 2027: INCREMENTO SALARIAL 3,00%
- AÑO 2028: INCREMENTO SALARIAL 3,00%

Las retribuciones del personal que preste sus servicios en consultorios particulares y no realice la jornada completa, serán proporcionales a las horas trabajadas.

ARTÍCULO 22. COMPLEMENTO FIDELIDAD.

Con la finalidad de incentivar la permanencia en la empresa, los trabajadores y trabajadoras devengarán, a partir del sexto año de antigüedad en la empresa, un Complemento de Fidelidad equivalente al 1,33% del salario base por cada tres años de permanencia en la Empresa, con un máximo de 5 trienios.

De este modo, los trabajadores y trabajadoras que cuenten con 6 años completos de antigüedad, a fecha de 1 de junio de 2023, comenzarán a percibir este plus en la nómina del mes de publicación.

Únicamente se tomará en consideración el tiempo de trabajo efectivo en la Empresa, quedando por tanto excluidos aquellos períodos correspondientes a suspensiones del contrato de trabajo (no vinculadas con el disfrute de permisos de paternidad/maternidad), excedencias o períodos de no prestación de servicios que pudieran existir entre períodos de contratación sucesivos. Este complemento no se incluirá en el cálculo de las pagas reguladas en el artículo 29.

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO.

En razón de la mayor especialidad, se fija un complemento salarial que se establece en un 25% del salario base del convenio y que se extiende a todo el personal, sin distinción de grupo profesional, que preste sus servicios en los departamentos o secciones siguientes, tanto en establecimientos hospitalarios o consultorios particulares: Quirófano, Radioelectrología, Radioterapia, Laboratorio de Análisis, Anatomía Patológica, así como los servicios de Farmacia, Transfusiones Sanguíneas, Lavandería, personal titulado o no que cuide dementes o presten sus servicios en centros de internamiento de discapacitados psíquicos adultos. Disfrutará de una bonificación el personal que preste sus servicios en centros hospitalarios en que se atienda a enfermos como los enumerados anteriormente, aun cuando sea de forma accidental. Este complemento salarial se abonará también en las Pagas Extraordinarias de Julio, Navidad y gratificación del Corpus.

Para el resto del personal que no está encuadrado en los departamentos o secciones antes señalados, la empresa abonará la cantidad resultante de aplicar al salario base mensual de cada profesional un 5% como complemento salarial mensual por puesto de trabajo, que se percibirá también en las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad.

ARTÍCULO 24. COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDAD.

Los encargados de servicios superiores y gobernantes clasificados como tales profesionalmente, percibirán sobre su salario un complemento de 68,35 euros durante 2026.

ARTÍCULO 25. COMPLEMENTO DE ENFERMEROS/AS, FISIOTERAPEUTAS Y MÉDICOS/AS.

Para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como enfermeros/as, fisioterapeutas, percibirán un complemento mensual de 176,19 euros durante 2026 con independencia del resto de las retribuciones o remuneraciones que por cualquier otro concepto perciban, siendo abonable dicho plus en todas las pagas, excepto en la extraordinaria de Corpus.

Dicho plus se establece con carácter de compensable con las mejoras o complementos que se encuentren pactados o puedan pactarse, salvo que expresamente se estableciera lo contrario.

Para los trabajadores que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como médico/a titulado/a, percibirán un complemento mensual de 74,47 euros durante 2026, siendo abonable dicho plus en todas las pagas, excepto en la extraordinaria del Corpus.

ARTÍCULO 26. NOCTURNIDAD.

Los trabajadores o trabajadoras con desempeño de trabajo nocturno en sistema rotatorio, tendrán un complemento del 25% del salario base del convenio.

La tabla salarial aplicable a los trabajadores y trabajadoras con turno fijo de noche será la que resulte de incrementar un 20% sobre el salario diurno. Este incremento no será de aplicación a los trabajadores o trabajadoras que tengan establecidas cantidades superiores por este concepto.

ARTÍCULO 27. GRATIFICACIONES POR DESPLAZAMIENTO.

La cuantía de esta gratificación será de 42,66 euros durante 2026 cuando el traslado de enfermos y por orden del centro en que presten servicios los trabajadores, deban desplazarse fuera de la ciudad donde está enclavado el centro, y de 37,01 euros durante 2026 cuando el desplazamiento se efectúe dentro de la ciudad, dentro y fuera de las horas de servicio.

Este servicio se efectuará por el sistema de rotación entre todo el personal del centro, dejando a criterio de la empresa la designación del personal adecuado para tal servicio, debiendo ir acompañado dicho personal, por un médico cuando se trate de enfermos dementes.

Cuando las empresas, y con carácter obligatorio, trasladen al personal a un centro ubicado en una ciudad distinta a la que está enclavado el centro de trabajo habitual, y en el caso de que la empresa no facilite medios de alojamiento y manutención, aquellas quedan obligadas a abonar en concepto de dietas, y siempre que el traslado sea más de un día 52,81 euros diarios durante 2026.

La dieta será independiente del salario y cuantos emolumentos le correspondieran.

ARTÍCULO 28. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se considerarán como horas extraordinarias todas aquellas que excedan de 38,9 horas en 2026, de 38,7 horas en 2027 y 38,5 horas en 2028 a la semana, en cómputo anual correspondiendo a la empresa la libre iniciativa de su realización, así como al trabajador la libre aceptación, excepto en aquellos casos de fuerza mayor que tendrán carácter obligatorio.

Cada hora extraordinaria que se realice, se abonará con un incremento del 75% sobre el salario-hora del convenio, y las realizadas en domingo o festivos se abonarán con el 175%.

En cuanto al número de horas extraordinarias máximas a realizar en cómputo anual, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

De mutuo acuerdo podrá compensarse con descanso el tiempo extraordinario de trabajo, y de conformidad

con la remuneración establecida.

ARTÍCULO 29. PAGAS EXTRAS Y GRATIFICACIÓN DEL CORPUS.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad se cifran cada una de ellas en el importe de una mensualidad compuesta por el salario que figura en la tabla del convenio, más complementos personales, incluido el complemento ad personam establecido en el acta de acuerdo de la negociación vigencia 2012-2013, de fecha 27 de julio de 2012, que en cada caso corresponda y la gratificación por puesto de trabajo.

Además de dichas gratificaciones, se establece para todo el personal afectado por el Convenio, otra gratificación a abonar en la festividad del Corpus, cuya cuantía es de 1.213,22 euros durante 2026. El devengo de esta paga será anual, desde el 1 de mayo al 30 de abril.

Dichas pagas se harán efectivas de la siguiente forma:

1. Paga del Corpus. Se abonará con la nómina de mayo.
2. La Paga de Julio, junto con la nómina de junio.
3. La Paga de Navidad, antes del día 20 de diciembre.

ARTÍCULO 30. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. Enfermedad: En caso de que el trabajador sea declarado legalmente en situación de I.T., percibirá por este concepto las siguientes cantidades:
 - El 100% del salario de cotización desde que se produzca el primer día de baja.
2. Accidente: En caso de accidente que dé lugar a I.T., el trabajador/a percibirá desde el primer día de baja el 100% de su salario base de cotización. La empresa completará a su cargo las diferencias entre las prestaciones de I.T. y las pagadas por la Seguridad Social.

ARTÍCULO 31. PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Las empresas concederán un premio en metálico de 1.037,39 euros a los trabajadores o trabajadoras que cumplan 25 años de servicio en la empresa.

La cantidad expresada será fija y no sufrirá variación alguna en negociaciones sucesivas.

ARTÍCULO 32. INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO Y JUBILACIÓN.

Al fallecimiento de un trabajador o trabajadora, la empresa abonará a sus descendientes, por el orden que después se indica, una ayuda de dos mensualidades del salario que viniera percibiendo en el momento de su muerte, de conformidad con la tabla que queda unida al texto de este convenio, auto asegurando este riesgo en los términos siguientes:

El orden para percibir dicha ayuda será:

1. Viuda o viudo.
2. Descendientes menores.
3. Hermanos o hermanas huérfanos/as menores de edad o incapacitados que vivan bajo su dependencia económica.
4. Ascendientes incapacitados o familiares que en los mismos términos dependieran económicamente del fallecido.

En el supuesto de que los derechohabientes sean los contemplados en los apartados 1 y 2, la ayuda será de tres mensualidades.

En los supuestos de jubilación voluntaria o forzosa, o incapacidad permanente en grado total o absoluta, y gran invalidez, que cause extinción de la relación laboral, se percibirá el importe de tres mensualidades, igualmente de conformidad con la tabla referida en el primer párrafo de este artículo. Las cantidades a las que hace referencia este artículo serán abonadas al mes siguiente del hecho causante en los supuestos de fallecimiento y jubilación. En el caso de la extinción de contrato por incapacidad permanente en los grados de total o absoluta o gran invalidez la cantidad será abonada al mes siguiente de dicha extinción.

ARTÍCULO 33. CUOTA SINDICAL.

Se acuerda entre las partes que se descontará la cuota sindical en la nómina, a los trabajadores y trabajadoras afiliados a las centrales sindicales, pudiendo los trabajadores interesados, hacer la petición correspondiente a la dirección empresarial, la cual realizará dicho descuento hasta que el solicitante no comunique lo contrario.

CAPITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 34. PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

El trabajador o la trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de

los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 35. COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones dentro de la empresa.
2. Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en los centros de trabajo que se determinen por la Comisión de Convenio, que también determinará su composición. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.
3. Los Comités de Seguridad y Salud participarán activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

ARTÍCULO 36. DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

1. Los delegados y delegadas de prevención son los representantes de los trabajadores y las trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
2. Los delegados y delegadas de prevención serán nombrados por y entre los representantes del personal.
3. Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados y delegadas de prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad a lo dispuesto en la precitada Ley 31/1995.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículo 35.2. El número de delegados son con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

ARTÍCULO 37. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En concepto de mayor seguridad, tanto para la madre como para el feto, la empresa procurará el cambio de servicio donde no necesite un excesivo esfuerzo físico; del mismo modo, en el período de gestación, si la trabajadora lo solicita por escrito a la dirección, podrá ser excluida del turno de noche. Los vestuarios de los trabajadores y las trabajadoras reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

Las empresas afectadas por este Convenio deberán tener un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia sufridas por sus trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 38. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

Los reconocimientos médicos se practicarán:

1. Una vez al año para todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen.
2. Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario.
3. A todo trabajador o trabajadora con más de treinta días de baja por enfermedad, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
4. A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 39. VESTUARIO.

Todas las categorías estarán dotadas de uniforme de trabajo que proporcionará la empresa, quedando como facultad de la misma el señalar aquel que considere más idóneo para aquellas que no lo tienen establecido.

Se proporcionarán dos uniformes al año, a no ser que al ir a efectuar el cambio de nuevos por los viejos, no sea necesario dicho cambio por encontrarse en buenas condiciones de uso los que se pretendan cambiar.

Los uniformes del personal están compuestos de la indumentaria necesaria para la realización del trabajo que requiera el puesto.

CAPITULO VIII. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

ARTÍCULO 40. FORMACIÓN.

Las centrales sindicales y asociaciones empresariales firmantes del presente acuerdo, estiman fundamental para el desarrollo productivo del sector sanitario, alcanzar unos niveles de profesionalidad que garanticen la estabilidad de las empresas y un nivel de empleo estable y adecuado a las realidades productivas que progresivamente vienen apareciendo.

Por ello ACUERDAN:

1. Crear un centro de formación profesional que atendiendo a la demanda real del mercado de trabajo en el sector, desarrolle e imparta los conocimientos profesionales que sean necesarios y ocupen directamente los puestos de trabajo que sean requeridos.
2. Este centro de formación estará directamente gestionado por los sindicatos y por los y las representantes empresariales de este acuerdo.
3. El centro de formación profesional actuará en colaboración con el SAE y aquellos organismos competentes que sirvan a los fines formativos.
4. El centro elaborará planes de formación adecuados y especialmente concretará fórmulas para los trabajadores de las PYMES.

El desarrollo de este artículo se hará en base a los acuerdos sobre Formación Continua suscritos entre los sindicatos UGT y CC.OO. y la CEOE y CEPYME.

ARTÍCULO 41. PERMISOS.

Todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito del presente convenio, y de conformidad con los planes que se elaboren, tendrán derecho a permisos retribuidos para el acceso a la formación, así como a que se les facilite el acceso a cualquier actividad formativa que esté dentro de los criterios inspiradores del artículo anterior.

Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

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

Para las actividades formativas organizadas por la empresa, y de conformidad con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, se podrán retribuir hasta el 50% de las horas invertidas en la actividad formativa.

CAPITULO IX. JUBILACIÓN

ARTÍCULO 42. JUBILACIÓN.

En materia de jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

La empresa vendrá obligada a informar puntualmente de las jubilaciones que se puedan producir, su categoría y el plazo para la provisión de vacantes, en su caso, a los y las representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 43. JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

Las trabajadoras y trabajadores podrán jubilarse en forma voluntaria conforme a lo dispuesto en el R.D. Ley 11/2013 o disposición futura que la sustituya. En este supuesto, el trabajador o trabajadora percibirá el premio de

jubilación, de conformidad con lo establecido en el Artículo 32 de este convenio.

ARTÍCULO 44. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

Para favorecer que los/as trabajadores/as puedan acogerse a la jubilación parcial anticipada regulada por las leyes 27/2011 modificada por el R.D. Ley 5/2013 o normas que en un futuro la sustituyan.

Las empresas se comprometen a concertar los contratos a tiempo parcial y los contratos de relevo correspondientes siempre que un/a trabajador/a lo solicite, con excepción de cargos directivos, mandos intermedios y puestos unipersonales, cuyas solicitudes deberán estudiarse individualmente y podrán o no ser aprobadas de acuerdo con criterios de la empresa.

CAPITULO X. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 45.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que disponen de suficientes y apreciable afiliación a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio en tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la titularidad de los centros.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, la representación del sindicato o centrales será ostentada por un delegado o delegada. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado o delegada su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado o delegada sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de las respectivas empresas y designado/a de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente será preferentemente Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 46. DERECHOS DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS Y DELEGADAS DE PERSONAL.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Órgano de Prevención de Salud Laboral en el trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales Órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente Convenio a los miembros de Comités.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato.

1.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados y afiliadas al sindicato.
2. En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.
3. La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados o afiliadas, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo efectivas.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados y afiliadas al sindicato, y a los trabajadores y trabajadoras en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente un delegado o delegada, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores y trabajadoras.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una

plantilla superior a 100 trabajadores o trabajadoras, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado o delegada representante del sindicato ejerza las funciones y tareas como tal le corresponda.

Los delegados y delegadas ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

A requerimiento de los trabajadores o trabajadoras afiliados/as a centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores o trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial a nivel de secretario o secretaria del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitare en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores o trabajadoras, los afectados o afectadas por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

A los delegados o delegadas sindicales de relevancia nacional de las centrales reconocidas en el contexto del presente acuerdo, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores o trabajadoras en activo de alguna empresa, le serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes facultades:

2-. Ser informados por la dirección de la empresa:

1. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.
3. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales o sobre los planes de formación profesional de la empresa.
4. En función de la materia de que se trate: Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
5. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité de Empresa para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.
6. Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
7. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

3-. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
2. La calidad de la docencia y de la efectividad de las mismas en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
4. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o trabajadoras y de sus familias.
5. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
6. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente en los apartados a) y c) del Punto A de este artículo aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.
7. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política

nacional del empleo.

Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa o restantes Delegados y delegadas de personal y el Delegado o delegada del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa en el centro de trabajo respecto a los demás trabajadores o trabajadoras en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados o discriminadas en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas
- De 751 en adelante: 40 horas

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de las y los distintos miembros del Comité o Delegados y delegadas de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados o delegadas de Personal o miembros de Comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituto de formación u otras entidades. En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

ARTÍCULO 47. DERECHOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y AFILIADOS.

El Comité de Empresa tendrá un local dentro de las dependencias de la empresa como lugar de reuniones para el desarrollo de sus fines sindicales.

Los/as Delegados/as de Personal y/o miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas sindicales como mejor convenga al desarrollo de los fines sindicales por los que fueron elegidos. Las Secciones Sindicales constituidas tendrán las mismas garantías que los Comités de Empresa.

Los trabajadores y trabajadoras del sector tendrán 8 horas al año para realizar Asambleas en horas de trabajo. Las convocatorias de estas Asambleas se harán de acuerdo con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo y serán debidamente comunicadas a la dirección de la empresa, con suficiente antelación.

ARTÍCULO 48. CANON DE NEGOCIACIÓN.

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, se establece un canon de negociación de 25,45 euros que serán abonadas por una sola vez al año. Este canon tendrá carácter de voluntario y será abonado por los trabajadores o trabajadoras en la paga extra de julio, debiendo la empresa ingresar la cantidad en la cuenta corriente de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo. Los trabajadores o trabajadoras que deseen abonar el canon deberán dirigirse por escrito a la empresa en este sentido.

ARTÍCULO 49. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 50. FINIQUITOS.

Todos los finiquitos que se suscriban con relación al cese de un trabajador, se harán por escrito según modelo adjunto, ante la presencia de un o una representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del interesado o interesada ante el propio representante. De no ajustarse a las

citadas condiciones no tendrán carácter liberatorio.

MODELO DE FINIQUITO LIQUIDACIÓN FINIQUITO DE D./D^a. CON D.N.I. Nº.

He recibido de la empresa..... con domicilio en..... provincia de..... c/..... nº..... C.P..... la cantidad de..... euros (..... euros) en concepto de liquidación y finiquito, por la extinción de la relación laboral que a ambas partes ha unido hasta la fecha del pie del escrito. La cantidad descrita corresponde a los siguientes conceptos:

- Salario mensual =
- Complemento mensual =
- Parte proporcional de pagas extras =
- Otros conceptos liquidatorios =
- Parte proporcional de vacaciones =
TOTAL

Con la percepción de la cantidad referida, ambas partes reconocen expresamente que la relación laboral queda extinguida, no debiéndose nada mutuamente por este concepto.

En Granada, a de de 20.....

Fdo.

CAPITULO XI. FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 51. PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores, trabajadoras y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores o trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador o trabajadora.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores o trabajadoras, si los hubiere.

ARTÍCULO 52. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

1 - Se consideran como faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes. 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.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiese causado riesgo a la integridad de las o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
4. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
6. La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se consideran como faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida de trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el punto 3.4 Faltas muy graves.
5. La suplantación de otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o

comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa.
8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
10. La embriaguez habitual en el trabajo.
11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
12. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
13. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
14. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
15. La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán como faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
4. 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.
5. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
10. El acoso sexual.
11. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
12. Las derivadas de los apartados 1.4 y 2.12 y 13 del presente artículo.
13. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

ARTÍCULO 53. SANCIONES.

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

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

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

CAPITULO XII. MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

ARTÍCULO 54. INCLUSIÓN DE PROTOCOLO LGTBIQ+ Y PLAN DE IGUALDAD.

En materia de Igualdad LQTBIQ+, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Por el que se ha desarrolla en conjunto medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

INCREMENTO PARA EL 2026 - 3,00%

INCREMENTO PARA EL 2027 - 3,00%

INCREMENTO PARA EL 2028 – 3,00%

2026

CATEGORIAS	SALARIO MES/DIURNO	SALARIO MES/NOCTURNO	SALARIO/DIA	SALARIO/NOCHE
1	1.945,13€	2.334,12€	63,94€	76,75€
2	1.827,56€	2.193,04€	60,08€	72,10€
3	1.767,15€	2.120,57€	58,10€	69,70€
4	1.695,61€	2.034,72€	55,74€	66,88€
5	1.507,93€	1.809,51€	49,57€	59,47€
6	1.351,52€	1.621,82€	44,43€	53,30€
7	1.314,51€	1.577,39€	43,21€	51,85€
8	1.289,70€	1.547,64€	42,40€	50,87€
9	1.252,65€	1.503,18€	41,19€	49,42€
10	1.221,74€	1.466,08€	40,18€	48,18€

COMPLEMENTOS	2026
VACACIONES ART. 16.1	81,87€
VACACIONES ART. 16.2	109,20€
RESPONSABILIDAD	68,35€
D.U.E.- FISIOTERAPEUTAS	176,19€
MEDICOS	74,47€
CORPUS	1.213,22€
DESPLAZAMIENTO 1	42,66€
DESPLAZAMIENTO 2	37,01€
DESPLAZAMIENTO 3	52,81€
PREMIO ANTIGÜEDAD	1.037,39€

TABLAS SALARIALES 2027

CATEGORIAS	SALARIO MES/DIURNO	SALARIO MES/NOCTURNO	SALARIO/DIA	SALARIO/NOCHE
1	2.003,48€	2.404,14€	65,86€	79,06€
2	1.882,38€	2.258,83€	61,88€	74,26€
3	1.820,17€	2.184,18€	59,84€	71,79€
4	1.746,48€	2.095,76€	57,42€	68,88€
5	1.553,16€	1.863,80€	51,06€	61,26€
6	1.392,06€	1.670,48€	45,76€	54,90€
7	1.353,95€	1.624,71€	44,51€	53,40€
8	1.328,39€	1.594,07€	43,68€	52,40€
9	1.290,23€	1.548,27€	42,43€	50,90€
10	1.258,39€	1.510,06€	41,38€	49,63€

COMPLEMENTOS	2027
VACACIONES ART. 16.1	84,33€
VACACIONES ART. 16.2	112,48€
RESPONSABILIDAD	70,41€
D.U.E.- FISIOTERAPEUTAS	181,48€
MEDICOS	76,70€
CORPUS	1.249,61€
DESPLAZAMIENTO 1	43,94€
DESPLAZAMIENTO 2	38,12€
DESPLAZAMIENTO 3	54,39€
PREMIO ANTIGÜEDAD	1.037,39€

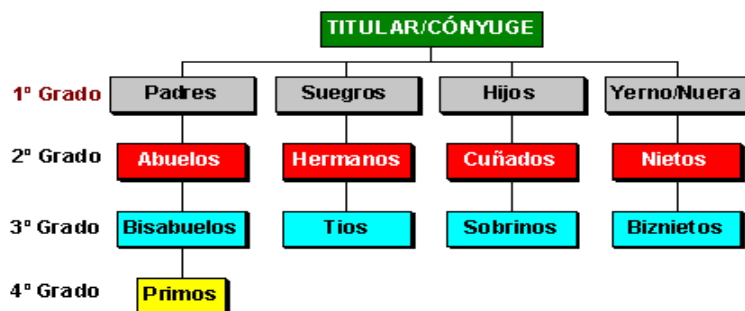
TABLAS SALARIALES 2028

CATEGORIAS	SALARIO MES/DIURNO	SALARIO MES/NOCTURNO	SALARIO/DIA	SALARIO/NOCHE
1	2.063,58€	2.476,27€	67,84€	81,43€
2	1.938,86€	2.326,60€	63,74€	76,49€
3	1.874,77€	2.249,71€	61,63€	73,94€
4	1.798,87€	2.158,63€	59,14€	70,95€
5	1.599,76€	1.919,71€	52,59€	63,09€
6	1.433,82€	1.720,59€	47,14€	56,55€
7	1.394,56€	1.673,45€	45,84€	55,00€
8	1.368,24€	1.641,89€	44,99€	53,97e
9	1.328,94€	1.594,72€	43,70€	52,42€
10	1.296,14€	1.555,37€	42,62€	51,12€

COMPLEMENTOS	2028
VACACIONES ART. 16.1	86,86€
VACACIONES ART. 16.2	115,85€
RESPONSABILIDAD	72,52€
D.U.E.- FISIOTERAPEUTAS	186,92€
MEDICOS	79,01€
CORPUS	1.287,10€
DESPLAZAMIENTO 1	45,26€
DESPLAZAMIENTO 2	39,26€
DESPLAZAMIENTO 3	56,02€
PREMIO ANTIGÜEDAD	1.037,39€

ANEXO II: CUADRO DE PARENTESCO

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO III:

Complemento ad personam negociación 2012-2013

Con carácter de acuerdo de negociación de convenio, sin incorporarse al texto del convenio, se alcanza el siguiente:

Los trabajadores/as que venían percibiendo a la fecha de firma de este convenio colectivo el complemento de antigüedad, percibirán con el carácter de complemento ad personam la cantidad mensual que a cada uno le corresponda.

Los trabajadores/as que tuviesen el complemento en el tope máximo percibirán la cantidad que ya venían cobrando.

Los trabajadores/as que no hubiesen alcanzado el tope máximo, percibirán la cantidad correspondiente a su porcentaje consolidado calculado a fecha de 31 diciembre, teniendo en cuenta para ello el grado de porcentaje que tuviesen devengado desde el último trienio consolidado hasta dicha fecha.

Este complemento ad personam se comenzará a percibir en la nómina siguiente a la fecha de firma del convenio y se incrementará en los términos que se acuerden para los demás conceptos retributivos en cada vigencia de la negociación colectiva.

ANEXO IV. MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. INTRODUCCION

Este Documento se elaborada en el marco del compromiso de la los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada de garantizar y fomentar la igualdad de derecho y libertades de las personas LGTBIQ+. Se configura como la principal, pero no única, herramienta de actuación para promover el respeto y alcanzar la igualdad real y efectiva de las mismas. Para ello se instrumenta el presente Documento como un conjunto planificado de medidas y recursos para procurar la garantía de derechos y erradicar cualquier tipo de acoso o violencia contra el colectivo LGTBIQ+ dentro de la los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada.

2. MARCO LEGISLATIVO

2.1 Ámbito Internacional

- Declaración universal de los Derechos Humanos (DUDH).
- Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Art-1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
- Art-2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma... etc.
- La ONU (derecho de trato e igualdad ante la ley y derecho o ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual e identidad de género.
- Resolución de la Asamblea General de la ONU de 4 junio de 2012.

2.2 Ámbito comunitario

- La UE (2000) Art-21 Derecho de no discriminación de su carta de derechos fundamentales de la UE, censura legalmente la discriminación por motivos de orientación sexual.
- Parlamento Europeo (18 enero 2006) (24 mayo 2012. Igualdad de derechos de lesbianas y gays y lucha contra la discriminación y la homofobia...etc.

2.3 Ámbito Estatal.

- Constitución española Art-10.1: Reconoce y blinda la dignidad de la persona Art 9.2: Precisa el deber de los poderes público para promover las condiciones para la libertad.... etc. Art 14: Igualdad de españolas y españoles ante la ley.
- Estatuto de los trabajadores (Modificación 2008).
- Ley orgánica 2/2006 de 3 de mayo de Educación (LOE).
- Ley 14/2006 de 26 de mayo (Reproducción asistida).
- Ley 3/2007 de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativo al sexo de las personas.
- Ley 52/2007 de 26 de diciembre de Memoria Histórica.
- Declaración de Mérida sobre el compromiso de las instituciones publicasen materia de derechos humanos LGTBI en el mundo (2019).
- 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.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

3. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO.

3.1 Género

Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de verse, de relacionarse socialmente en público. Hace una definición a la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y, por tanto, varía según culturas y momentos históricos.

3.2 Identidad Sexual

La definición del sexo-género de una persona va mucho más allá de la apreciación visual de sus órganos genitales externos en el momento del nacimiento y no es un concepto puramente biológico, sino, sobre todo, psicosocial -como estableció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sentencias de la Gran Sala de 11 de julio de 2002, en los casos Christine Goodwin contra el Reino Unido- El sexo de una persona no lo determinan los cromosomas, las hormonas, caracteres sexuales, ni los genitales. Estos, solamente tienen una incidencia determinante de la diversidad corporal. El componente que determina saberse hombre o mujer es la identidad sexual, que es la conciencia de quien uno es.

3.3 Las orientaciones Sexuales

Se habla de orientaciones sexuales cuando hablamos de la atracción afectiva, sexual y/o románticas que sentimos hacia otras personas. Vivimos en una sociedad profundamente heterocentrista, en la que tradicionalmente solo se ha aceptado la heterosexualidad como orientación válida, siendo consideradas las personas de otras orientaciones como desviadas, depravadas, etc. Dentro de las orientaciones sexuales, podemos diferenciar entre orientaciones monosexuales y plurisexuales. Se englobarán como orientaciones monosexuales la heterosexualidad y

la homosexualidad (gay y lesbiana); mientras que serían plurisexuales la bisexualidad, la pansexualidad, la polisexualidad, etc.

- **Homosexual:** Un hombre que se siente atraído afectiva, romántica y/o sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay.
- **Lesbiana:** Una mujer que siente atracción afectiva, romántica y/o sexual hacia otra mujer.
- **Heterosexual:** Persona que siente dicha atracción romántica, afectiva y/o sexual por personas de diferente género. Contraparte de homosexual.

3.4 Orientaciones Plurisexuales.

- **Bisexual:** Persona que tiene la capacidad de sentir atracción romántica, afectiva y/o sexual por más de un género, no necesariamente al mismo tiempo, no necesariamente de la misma manera, no necesariamente en el mismo grado ni con la misma intensidad.
- **Asexual:** Persona que siente una falta de atracción sexual hacia otras personas, o un nivel bajo o nulo de deseo por la afectiva sexual. Puede sentir atracción romántica hacia alguien, pero no necesariamente siente la necesidad de tener una relación sexual con esa persona.
- **Arromántico:** Es alguien que no siente o siente muy poca atracción romántica por otras personas. Una persona que disfruta de las relaciones y los vínculos, pero no siente atracción romántica ni deseo de estar en una relación romántica. Esta persona puede tener amistades muy cercanas y sentirse atraída sexualmente por algunas personas, pero no necesita una conexión romántica para sentirse completa o satisfecha.
- **Pansexual:** Persona que tiene atracción afectiva y/o sexual hacia otra persona, sin tener en cuenta el sexo (atributos sexuales) y/o el género (hombre, mujer ó persona no binarie).
- **Demisexual:** persona que siente atracción por otra persona, pero solamente después de haber creado un vínculo entre ellas, es decir, carecen de lo que se denomina atracción sexual primaria, basada en la atracción a primera vista.
- **Sapiosexual:** persona que siente atracción por otra persona en función de su inteligencia, es una atracción basada en el vínculo intelectual.

3.5 Identidad de género

Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el género asignado en el momento del nacimiento. Género Binario Es la clasificación del género y el género en dos formas distintas y complementarias de masculino y femenino. En este modelo binario, sexo y género y se asumen por defecto como alineados. Género No Binario Aquellos cuyas identidades de género no logran identificarse con los géneros masculino y femenino, pudiendo reconocerse dentro del espectro de género, con el que satisfaga su personalidad. Pueden percibirse o no, como personas pertenecientes total o parcialmente, a un género específico; o pueden sentir cierta divergencia que les permite asignarse características particulares de determinados géneros, para cumplir sus deseos de identidad.

- **Trans:** Término genérico para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género asignado. Esta identificación con uno u otro género es independiente de la orientación afectivo sexual, por tanto, cabría la posibilidad de que una persona trans fuera heterosexual, homosexual o bisexual. Hay personas trans que sienten que tienen que atravesar por un proceso de reafirmación total de género, otras en cambio se identifican con un género y un género en concreto, pero no creen que para ello tengan que pasar por un proceso de reafirmación quirúrgica, pero que no siguen las normas de masculinidad o feminidad hegemónicas. Es decir, personas que no son trans pero cuya expresión del género va a ser diferente de lo que se espera de ellas como niñas, niños, hombres o mujeres.
- **Cisgénero:** Contraparte de trans*, es decir, que se identifica con su género asignado.
- **Intersex:** 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 ajusta a las definiciones socialmente prescritas de los cuerpos masculinos o femeninos (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 LGTBIQ+).

3.6 Expresión de género

La expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Aunque esta no depende de la orientación sexual, sí que está directamente condicionada por ella debido a los estereotipos de género. Si bien la expresión de género no se relaciona necesariamente con la sexualidad, a menudo se malinterpreta la sexualidad de un individuo en función de su expresión de género.

Mientras que una expresión de género normativa es acorde con el género que percibimos del individuo, una expresión de género no normativa (no necesariamente se ajusta a los comportamientos y características socialmente definidos y típicamente asociados con ser masculino o femenino). Por lo tanto, lo que conocemos como hombre con pluma, sería un hombre con una expresión de género no típicamente masculina y estaría expuesto a la

discriminación, ya sea una persona LGTBIQ+ o una persona Cis.

3.7 Diversidad Familiar

La diversidad familiar Como hemos visto con las orientaciones sexuales y las identidades de género, en las familias también está presente la diversidad. Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos o hijas, o con hijos o hijas de familias del colectivo LGTBIQ+, recompuestas o cualquiera otra de las muchas formas de familia que están presentes en nuestro entorno (I. Pichardo, Abrazar la diversidad, 2015).

4. LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DE DIVERSIDAD FAMILIAR

4.1 Definición de LGTBIQ+fobia

La LGTBIQ+fobia es el rechazo, prejuicio y/o discriminación contra las personas LGTBIQ+, que se puede manifestar de diferentes maneras y en diferentes ámbitos (familiar, laboral, social, institucional, etc). Es una conducta adquirida culturalmente y, al igual que otras conductas discriminatorias como el sexismo, el machismo, el racismo o la xenofobia, se puede desaprender.

4.2 Tipos de LGTBIQ+fobia.

- Homofobia: Actitud degradante, discriminatoria, ofensiva o desfavorable hacia alguien solo por el hecho de ser homosexual.
- Lesbofobia: Discriminación específica que sufren las mujeres lesbianas, que están expuestas a una doble discriminación, por ser mujeres homosexuales y a su vez por su condición de mujeres. Se suele hacer la distinción entre homofobia y lesbofobia, ya que la violencia dirigida hacia mujeres lesbianas suele tener un carácter más sexual.
- Bifobia: Es el odio y/o discriminación que sufren las personas bisexuales, producto, sobre todo, del desconocimiento de las realidades plurisexuales en una sociedad profundamente monosexual, que tiende a rechazar o, incluso, negar la existencia de la bisexualidad.
- Transfobia: Es la discriminación específica que sufren las personas trans ya que ponen en cuestión el sistema género desde su raíz, al desafiar la identidad de género asignada en el nacimiento.
- Plumofobia: Como vimos anteriormente, la expresión de género es el conjunto de elementos externos que una persona utiliza para expresar su género, sea de forma normativa o no normativa. Por lo tanto, las personas con una expresión de género no normativa se pueden enfrentar a las mismas violencias que sufren las personas LGTBIQ+, independiente de cuál sea realmente su orientación sexual, solamente por no ser consideradas suficientemente masculinos o suficientemente femeninas para la sociedad.
- LGTBIQ+fobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, aversión, repudio, prejuicio, discriminación, acoso o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo o de ser percibidas como tales.

5. LAS DISTINTAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DE DIVERSIDAD FAMILIAR.

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 y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

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 y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación 15/2022, de 12 de julio. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación. Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objeto 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.

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 y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, 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.

6. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

El presente documento o conjunto de medidas planificadas ha sido negociado y acordado por una Comisión constituida al efecto, de la que han formado parte, tanto miembros en representación de la dirección de los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada como miembros en representación de todas las personas trabajadoras de la misma con independencia del centro de trabajo al que estén adscritas.

En concreto, la Comisión Negociadora del presente Documento ha estado integrada por:

- a) En representación de la dirección de los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada.
- b) En representación legal de las personas trabajadoras:

7. AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

7.1 Ámbito personal

El presente Documento resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada. Además, el mismo se hará extensivo a aquellas personas que tengan relación con la organización de la empresa, al personal de las empresas subcontratadas, proveedoras y a todas aquellas personas que tengan relación con los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada. En caso de ser personal ajeno a los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada, se pondrá en conocimiento de la autoridad competente para que tome las medidas oportunas.

7.2 Ámbito territorial

El presente documento resulta de aplicación a todos los centros de trabajo de la los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada existentes, así como los de nueva creación.

7.3 Ámbito temporal

El presente Documento tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación, firma y publicación. Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos establecidos en el mismo podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor de las distintas medidas, y la duración de estas podrá variar en función de su consecución.

8. PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DCREPANCIAS EN LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS ACORDADAS

En el caso de discrepancia en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas, el procedimiento a seguir será el siguiente:

Cualquier persona de la Comisión paritaria de negociación colectiva en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días laborables. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.

En la reunión de la comisión, se trasladará la discrepancia y propuesta de modificación del contenido de este documento.

La Comisión tendrá un plazo de 5 días laborables para analizar y mostrar su conformidad o disconformidad sobre la interpretación y propuesta de modificación en su caso. Para que se acuerde la modificación del documento deberá aceptarse por unanimidad de los miembros de la Comisión.

Tras la aceptación de la modificación se asignarán los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al documento.

La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través de los medios de comunicación de los que dispone los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada.

9. CONTENIDO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:

La mención a la orientación sexual se suele recoger en la cláusula genérica de igualdad. La introducción de esta cláusula es importante, contribuye a crear un contexto favorable a la visibilidad de la diversidad, además de ir avanzando en la erradicación de la discriminación al ser la declaración de intenciones con junta de las partes firmantes del acuerdo, por ello es necesario que se haga referencia no sólo a la orientación sexual sino también a la identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. De esta forma se expresarán conjuntamente el respeto a los derechos de las personas LGTBIQ+ y el compromiso conjunto de no discriminación. Esta cláusula favorece el cambio cultural en el conjunto de las personas directamente implicadas en la empresa:

plantilla y dirección.

Son Cláusulas:

- Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de género, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente. - Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, género, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización por razón de alguna de dichas cuestiones.
- Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tienen derecho a: no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleadas, por razones de género, estado civil, edad –dentro de los límites marcados por la ley–, origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, afiliación o no a un sindicato, así como por el uso de la lengua oficial del Estado Español y de las comunidades autónomas.
- Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de género, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.
- No se permiten conductas que atenten contra el respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de género, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexogenérica, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
- Difusión del documento firmado de Compromiso por la Igualdad y no discriminación por parte de las empresas.
- Difusión del presente documento a las personas trabajadoras de los Establecimientos Sanitarios y Clínicas Privadas de la provincia de Granada a través de los correspondientes canales de comunicación.
- Revisar y adaptar, en caso necesario, las políticas de la empresa recogidas en documentos como planes, formularios, reglamentos, protocolos, etcétera, para garantizar que son inclusivos con la diversidad por identidad y expresión de género y por orientación sexual.

b) Acceso al empleo:

Todas las personas tienen el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo. Ser una persona LGTBIQ+ no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional. Estas premisas son fundamentales para erradicar estereotipos que puedan existir en la empresa, contribuyendo así a evitar la pérdida de valioso capital humano.

Cuestiones como la apariencia externa, la expresión de género, la existencia de sesgos inconscientes en el personal del equipo de reclutamiento/selección pueden perjudicar un proceso de selección y especial mente en el momento de la entrevista personal cuando la persona LGTBIQ+ puede mostrarse más vulnerable. Por ello es vital establecer medidas que contribuyan a corregir estas situaciones.

Son cláusulas:

- Implementar y aplicar medidas de inserción laboral para personas LGTBIQ+ en riesgo de exclusión social o laboral, o en situación de discriminación múltiple, en especial personas trans*.
- Fomentar el uso y admisión de currículums ciegos.
- Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección que deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del género.
- 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.
- Para evitar ofertas de empleo “sexistas” y/o “binarias”, y que respondan a estereotipos de uno u otro género, se utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad y se usarán imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes.
- Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Medidas Planificadas Colectivo LGTBIQ+

- Formación a las personas que participan en los procesos de selección y de promoción del personal.

c) Clasificación y promoción profesional:

El sistema de clasificación profesional y la promoción laboral no pueden convertirse en áreas susceptibles de generar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+ por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por defenderlo. Tal y como se expresó con anterioridad, todas las personas tienen el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo. Ser una persona LGTBIQ+ no predispone para el desempeño de ocupaciones y/o profesiones concretas, de la misma forma que no puede ser un escollo para la carrera profesional. Estas premisas son fundamentales para erradicar estereotipos que puedan existir en la empresa, contribuyendo así a evitar la pérdida de valioso capital humano.

Son cláusulas:

- Se revisará el sistema de clasificación profesional a los efectos de procurar que el mismo establezca una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o género, orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica, o de cualquier otra índole.
- Los criterios a utilizar en los procedimientos de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.
- Las personas trabajadoras del centro de trabajo tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del género, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexogenérica, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

d) Formación, sensibilización y lenguaje:

A través del lenguaje se transmiten verbalmente patrones culturales, actitudes, estereotipos y/o prejuicios. El lenguaje se configura como un vehículo fundamental de transmisión social, mediante el cual se construye un esquema afectivo de aceptación o rechazo hacia las personas del entorno. Es preciso cuidar el lenguaje dado que con él se crea la realidad.

Son cláusulas:

- Dirigirse en todo momento a las personas trabajadoras usando el género con el que verbalicen y se sienten identificadas.

Medidas Planificadas Colectivo LGTBIQ+

- Realización de un cuestionario anual a las personas trabajadoras para conocer su experiencia y valoración en relación con la situación de la entidad en materia de diversidad afectivo-sexual y la identidad y/o expresión de género.
- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: por ejemplo, el 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBIQ+fobia., 28 de junio - Día Internacional del Orgullo LGTBIQ+; 23 septiembre - Día Internacional de la Bisexualidad.
- Difusión por parte de los responsables entre la plantilla de las medidas para la igualdad de las personas LGTBIQ+ y el protocolo de actuación frente al acoso.
- Sensibilizar a la plantilla en diversidad de género y orientación sexual.
- Ofrecer una amplia difusión y comunicación de la política y actuaciones de la empresa sobre el contenido del presente protocolo, que garantice el conocimiento por parte de toda la plantilla y de las nuevas incorporaciones y sensibilización en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- Ampliación en la encuesta de clima laboral de las preguntas relacionadas con las posibles situaciones de discriminación, incorporando preguntas relativas a acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+.
- La representación legal de las personas trabajadoras debe apoyar y potenciar las campañas de prevención de acoso y violencia contra las personas LGTBIQ+.

e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

- Inclusión del colectivo LGTBIQ+ en la Comisión de Igualdad a través de una persona que se preste de forma voluntaria. Esta figura ampliará la visión del resto de los miembros de la comisión y permitirá adaptar las medidas laborales para mejorar las condiciones de trabajo y el clima laboral al colectivo LGTBIQ+.
- La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo a la identidad de género de la persona trabajadora.

f) Permisos y beneficios sociales:

La conciliación de la vida familiar y laboral es un espacio de la negociación colectiva que está directamente relacionada con el reconocimiento de la diversidad familiar y, lo que es lo mismo, con la diversidad afectiva y sexual: permisos por matrimonio o registro de pareja de hecho, permisos por enfermedad o visita médica del cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, ayudas sociales reconocidas en convenios para cónyuge o hijos o familiares de ese matrimonio o pareja de hecho, permisos relacionados con la maternidad o paternidad (biológica o por adopción)...

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Medidas Planificadas Colectivo LGTBIQ+

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

Son cláusulas:

- Quince días naturales por matrimonio o inicio de vida en común de las personas trabajadoras. La vida en común se acreditará mediante inscripción en el registro municipal de parejas de hecho o registro público análogo, así como de cualquier otra forma válida en derecho.
- Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluyan para recibir los tratamientos de género y para la realización de los trámites necesarios para la afirmación de género.
- La dirección de la empresa, así como las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans/intersexual no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita.
- Asistencia a requerimientos administrativos: Permisos para la asistencia a requerimientos administrativos o médicos, visibilizar familias diversas: Para los permisos familiares o beneficios sociales existentes, se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas, trans y bisexuales. Por ejemplo, hablar de personas progenitoras.
- Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el género de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho o por cualquier otro medio válido en derecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este convenio para el caso de matrimonio.
- Negociar protocolos que faciliten la comunicación y la actuación en los procesos de transición de las personas trans.

g) Régimen disciplinario:

La prevención de los ataques y del acoso pasa por rechazar la intolerancia, siendo necesario actuar cuando estas actitudes se presentan, cortando de raíz cualquier manifestación LGTBIQ+fóbica que se presente. Y eso requiere el compromiso de todas las personas de la empresa.

Por ello, hay que recoger expresamente en el régimen disciplinario del convenio como falta grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica. La reincidencia en comportamientos abusivos u ofensivos contra las personas LGTBIQ+ tiene que ser considerada falta muy grave. Deben además constar entre las infracciones y medidas sancionadoras de forma explícita las cometidas por discriminaciones ligadas a la ocupación, promoción, remuneración y empleo por superiores jerárquicos y otras personas trabajadoras hacia las personas LGTBIQ+.

Con carácter excepcional, y dado el arraigo que la discriminación por LGTBIQ+fobia tiene en la sociedad moderna, aquellas manifestaciones culturales, verbales o de cualquier otra índole que se lleven a cabo por pura inercia social pueden ser consideradas como faltas leves siempre que:

Medidas Planificadas Colectivo LGTBIQ+

- No tengan como objetivo previo atentar contra la dignidad de las personas LGTBIQ+.
- No creen espacios hostiles o intimidatorios en el ámbito laboral.
- No degraden, humillen, ofendan o discriminen a integrantes del colectivo LGTBIQ+.
- Sean puntuales y sus efectos no se prolonguen en el tiempo.
- No tengan efectos negativos en la imagen de las personas LGTBIQ+, ni perjudiquen su ascenso/promoción profesional, ni afecten negativamente a la percepción social de la persona agredida.
- La agresión no se repita.

Son cláusulas para INFRACCIONES:

1. **FALTA LEVE:** Aquellas manifestaciones, expresiones o comportamientos que se produzcan espontáneamente, sin premeditación ninguna, y que conlleven una agresión no intencionada basada en prejuicios contra la comunidad LGTBIQ+.

2. **FALTA GRAVE:** Toda falta leve que reúna uno de los siguientes requisitos:
 - I. El hecho punible se reitera en el tiempo.
 - II. Sus efectos se prolongan en el tiempo o tienen carácter permanente.
 - III. Perjudica el ascenso o la promoción profesional de la persona agredida
 - IV. La persona agresora abusa de una posición jerárquica superior para llevar a cabo una falta considerada inicialmente leve. La denigración, ridiculización, humillación u ofensa de las familias no heteronormativas en el ámbito laboral.

3. **FALTA MUY GRAVE:** Actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que se basen en prejuicios contra los miembros de la comunidad LGTBIQ+ o sus familiares y allegados, con el objeto de ridiculizarlos o atentar contra su dignidad. La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, a las personas cuyo género o expresión de género no coincide con la convención comúnmente aceptada y a cualquier otro grado de diversidad sexogenérica. Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones o comportamientos que tengan la intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar a integrantes del colectivo LGTBIQ+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.

Medidas Planificadas Colectivo LGTBIQ+

- Chistes, burlas que ridiculicen el género, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, género, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- Las agresiones físicas o verbales dentro o fuera del lugar de trabajo a los miembros del colectivo LGTBIQ+, o hacia quienes lo parecen o lo defienden.
- El hostigamiento, el chantaje o la coacción bajo amenaza de revelar la pertenencia al colectivo LGTBIQ+.
- La promoción de la ideología del odio al colectivo LGTBIQ+ o hacia quienes lo parecen o lo defienden, entre las personas trabajadoras o en el entorno de la víctima, así como de sus familiares y entorno social.
- La omisión o inacción de mandos intermedios o superiores jerárquicos frente a conductas LGTBIQ+fóbicas.

Son cláusulas para SANCIONES:

Una vez establecida la reglamentación de la convivencia, mediante la graduación que se confiere a las diferentes expresiones y acciones que atentan contra la dignidad de las personas por su orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexogenérica, es necesario establecer la sanción disciplinaria correspondiente.

1. **FALTAS LEVES.** Amonestación por escrito con anotación en el expediente personal de la persona trabajadora. Asistencia forzosa a cursos de diversidad. Restitución pública de la imagen y la dignidad de la víctima. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2. **FALTAS GRAVES.** Además de lo previsto para las faltas leves: Amonestación por escrito con anotación en el expediente personal de la persona trabajadora. Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

3. **FALTAS GRAVES.** Además de lo previsto para las faltas leves: Medidas Planificadas Colectivo LGTBIQ+. Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría. Traslado forzoso de centro de trabajo a un centro de trabajo de la misma o distinta provincia. Despido.