

SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete

CONVENIO COLECTIVO “SANATORIO SANTA CRISTINA”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Sanatorio Santa Cristina, CIF: G-4608292-I con código 02000302011989, para el período 18/10/2023 al 31/12/2026 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Sanatorio Santa Cristina, código 02000302011989 en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad.

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

CONVENIO COLECTIVO DEL HOSPITAL QUIRÓNSALUD SANTA CRISTINA PARA LOS AÑOS 2023/2026

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al Hospital Quirónsalud Santa Cristina, gestionado por IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. y regula las relaciones laborales entre dicha empresa, o cualquier otra denominación que sustituya a la misma, y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en dichos centros de trabajo, tanto en sus aspectos sanitarios como en los administrativos, organizativos y comerciales.

Artículo 2.– Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el ámbito del Convenio todas las personas trabajadoras de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U. que prestan o presten sus servicios en el Hospital Quirónsalud Santa Cristina, mediante contrato y relación laboral, así como a las personas trabajadoras del Hospital Quirónsalud Santa Cristina que presten excepcionalmente sus servicios en otros centros de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. de la C.A, pudiendo acogerse al Convenio más favorable.

Artículo 3.– Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien los efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 2023 y la reducción de horas anuales aplicará a partir el 1 de enero de 2024.

Los salarios se adaptarán a la tabla de Convenio abonándose los atrasos dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio como fecha máxima.

La duración del presente Convenio se establece por cuatro años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2026.

Llegada la finalización del período de vigencia del Convenio este quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

En tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo Convenio, será de aplicación el actual en todo su contenido.

En un plazo máximo de un mes, a partir de la finalización de la vigencia, se procederá a constituir la comisión negociadora del Convenio.

Artículo 4.– Vinculación a la legalidad.

Si por la autoridad laboral se estimase que alguno de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustara a derecho o se derivase perjuicio para terceros se reconsiderará el contenido del mismo por la comisión negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose



la vigencia del resto de lo estipulado o si por el contrario la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el Convenio.

Artículo 5.– Absorción y compensación.

Serán absorbibles todas las mejoras que tuvieran concedidas las personas trabajadoras con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, siempre que en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superen a aquellas.

Artículo 6.– Clasificación de las categorías.

Seguirán vigentes las clasificaciones y definiciones de los puestos de trabajo previstos en la Ordenanza laboral para establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia aprobada por la O.M. de 25 de noviembre de 1976, modificada por la resolución de la Dirección General de Servicios de 5 de diciembre de 1981 y por la Orden de 19 de enero de 1982.

Artículo 7.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo, tanto en su aspecto técnico como práctico, corresponde a la Dirección del Hospital, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los representantes de los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.– Jornada laboral.

A partir del 1 de enero de 2024 la jornada anual pasará a ser de 1700 horas en cómputo anual de trabajo efectivo para todo el personal, cualquiera que sea su categoría profesional y puesto de trabajo durante los años siguientes de vigencia del Convenio.

En jornada continua se disfrutará de una pausa de 30 minutos que computará como jornada efectiva.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y la persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Turnos especiales: Quienes de forma estable realizasen turnos de 12 h (diurno + nocturno + salida + dos descansos) o antiestrés rotativo (2 mañanas + 2 tardes + 2 noches + salida + 3 descansos) tendrán una jornada anual de 1.608 horas de trabajo efectivas. Aquellas personas que cambien de turno antiestrés o de 12 horas a otro distinto se les calculará la jornada anual de forma proporcional.

Turno ordinario.– El turno ordinario estará confeccionado de manera que quien trabaje un fin de semana, libre el siguiente, trabajando un máximo de dos fines de semana al mes. Dicho turno podrá verse modificado, previo aviso a las personas trabajadoras, para salvaguardar el funcionamiento del servicio.

Artículo 9.– Calendario laboral.

1. Se elaborará un calendario laboral con la empresa previo acuerdo con los representantes de los trabajadores exponiéndose un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo anterior.

2. Las planillas con los turnos correspondientes a cada persona trabajadora deberán presentarse a las personas trabajadoras con la siguiente distribución y antelación:

- a. En diciembre se conocer el primer semestre del año.
- b. En junio se conocerá el tercer trimestre (julio, agosto y septiembre).
- c. En septiembre se conocerá el cuarto trimestre (octubre, noviembre y diciembre).

Artículo 10.– Descanso semanal y fiestas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de día y medio ininterrumpido, como regla general el descanso comprenderá el día completo del domingo y la tarde del sábado o en su caso la mañana de lunes.

Debido a la especial finalidad de la empresa y la necesidad del trabajo a turnos se hace necesaria la prestación de servicios en domingos y festivos, incluyendo al personal de mantenimiento, recepción, admisión, etc. aunque estos no realicen su trabajo a turnos.

En lo referente al trabajo realizado en domingo la Comisión Paritaria de Seguimiento, vigilancia e interpretación cuidará de que exista un reparto equitativo de los descansos dominicales.

Artículo 11.– Contratos de trabajo.

Las modalidades contractuales serán las legalmente establecidas en cada momento.

En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, En materia de contratación laboral se estará a lo dispuesto en el 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 sus posteriores reformas.

Artículo 12.– Promoción interna y cambios de turnos.

Cuando se produzca un hueco, tanto vacante como de sustitución, se promocionará a una plaza de superior categoría al personal del Hospital siempre y cuando tenga la titulación requerida. Ante igualdad de condiciones primará la antigüedad.

Los cargos de responsabilidad quedan excluidos de este artículo.

En todos los casos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa.

Artículo 13.– Vacaciones.

Las personas trabajadoras tendrán derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración, o a la parte proporcional que corresponda en el supuesto de no haber completado un año de servicio en el momento de su disfrute. El pago del mes de vacaciones incluirá, para cada trabajador, el promedio de las remuneraciones de los seis últimos meses naturales anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional de los conceptos que se acuerda considerar dentro de la retribución ordinaria y que son: Salario base, antigüedad, plus convenio, toxicidad, nocturnidad, sábados (o retribución complementaria), domingos, y festivos.

Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, preferentemente, dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

La voluntad de disfrutarlas fuera del período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre se solicitará a la empresa con dos meses de antelación.

Los calendarios de vacaciones se confeccionarán por departamento, atendiendo las necesidades del servicio. Para la configuración del calendario citado se tendrá en cuenta un sistema rotatorio de elección de turno de vacaciones que valorará la antigüedad en la empresa, de la siguiente manera:

1. La empresa durante el mes de marzo publicará los huecos disponibles del calendario vacacional para la elección de la primera quincena. Publicando en ese momento la antigüedad de todas las personas trabajadoras.

2. En la primera ronda se elegirán quince días y el primer trabajador en elegir será el que más antigüedad tenga.

3. Una vez adjudicada la primera quincena se publican las quincenas disponibles de la segunda ronda, volviendo a elegir en primer lugar la persona trabajadora con más antigüedad.

Este proceso se realizará entre los meses de marzo y abril y la empresa publicará las vacaciones aprobadas para cada una de las personas trabajadoras en el mes de mayo, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los intereses particulares que pudieran concurrir.

Si durante el disfrute del período de vacaciones la persona trabajadora causara baja por IT por accidente o enfermedad que impliquen ingreso hospitalario y/o intervención quirúrgica, este período no se computará a efectos de vacaciones siempre que se haya puesto en conocimiento de la empresa dentro, de los tres días siguientes a dicha situación, si ello fuera posible, a fin de que pueda disfrutar las vacaciones.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 14.– Permisos retribuidos.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo si pérdida de retribuciones, por los tiempos y causas siguientes:

a) 15 días naturales por contraer matrimonio y por registro de pareja de hecho.



b) Dos días por traslado de domicilio habitual.

c) Tres días en caso de fallecimiento y cinco por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella (en el supuesto de que el ingreso sea superior a tres días se podrá flexibilizar el disfrute de ese permiso dentro del período de ingreso). Para el caso de fallecimiento, los días serán ampliables a cinco días si el hecho ocurre en provincia distinta al lugar de trabajo.

d) Un día por razón de boda de padres, hijos/as, hermanos/as, ampliable a dos días si el hecho ocurre en provincia distinta.

e) El tiempo indispensable para asistir a exámenes en centros oficiales de enseñanza o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por razones de gestación, lactancia, maternidad y paternidad se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. En el caso de lactancia, la trabajadora podrá optar por la reducción de una hora de su jornada diaria al principio de la misma, al final de ella o durante su transcurso. Las trabajadoras que lo deseen podrán acumular su hora de lactancia en un tiempo de un mes, una vez concluida su baja maternal.

h) Cuando por razón de enfermedad la persona trabajadora precise consulta médica en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribuciones el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

i) Hasta cuatro días laborables de cada año natural, o la parte proporcional en función de la jornada, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores que podrán solicitar todas aquellas personas trabajadoras con una antigüedad superior a un año en la empresa. El disfrute será de dos días por semestre, siendo la fecha máxima de disfrute de los correspondientes al último semestre del año hasta el 7 de diciembre.

Artículo 15.– Licencias no retribuidas.

Dentro del año natural, las personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a una licencia no retribuida por un período máximo de seis meses fraccionable en dos períodos, preavisando de dicha contingencia con no menos de quince días, salvo para el caso de que la licencia no retribuida se vaya a disfrutar en los meses de junio, julio y/o agosto, que deberá preavisarlo antes del 31 de marzo del año en curso o si el disfrute es durante el mes de diciembre, deberá preavisarlo antes del 30 de septiembre del año en curso.

Para salvaguardar el buen funcionamiento del Hospital, debe quedar al menos un profesional por turno de la misma categoría del excedente (excepto en el área quirúrgica que será de dos profesionales) y con una antigüedad mínima de seis meses.

Artículo 16.– Excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año, al menos, de antigüedad en el Hospital Quirónsalud Santa Cristina. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a diez años según la legislación actual vigente (Ley para la Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres), la persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo durante los doce primeros meses de excedencia, y este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, excepto en el supuesto de que se solicite para atender al cuidado de un/a hijo/a o de familiares. Esta excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos quince días naturales a la fecha de su inicio debiendo recibir contestación por escrito por parte de la empresa en el plazo de una semana desde su petición. La no renovación y no incorporación supondrá la extinción de la relación laboral de forma voluntaria por parte de la persona trabajadora. Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos quince días de su finalización, deberá solicitar por escrito su prorroga, que será por períodos mínimos de un año. En el caso de querer incorporarse, la solicitud será con un mes de antelación.

Artículo 17.– Excedencia por cuidado de familiares e hijos/as.

Se estará a lo dispuesto en la ley.

Artículo 18.– Derecho de protección.

La persona trabajadora tiene derecho a una protección eficaz de su salud y de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, todo ello a cargo de la empresa, 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 derecho a participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, según lo establecido en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 19.– Reconocimiento médico.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento se realizará a través de los servicios de salud propios de la empresa o concertado con otras entidades. Los reconocimientos médicos serán específicos al riesgo expuesto. Los resultados de los reconocimientos individuales se les facilitarán a las personas trabajadoras, a quienes se les suministrará una cartilla sanitaria en la que se harán constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos.

Artículo 20.– Protección a la mujer embarazada.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconsejará. Por lo que el Delegado de Prevención, o los representantes de los trabajadores, propondrán a la empresa el cambio de puesto de trabajo y/o turno. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación en su categoría, ni merma en sus retribuciones. Por lo demás se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 21.– Compensación por enfermedad y accidente de trabajo.

La empresa en los supuestos de IT, accidente de trabajo, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral, abonará a la persona trabajadora el 100 % de su salario real, entendiéndose como tal la totalidad de sus retribuciones básicas y complementarias.

Artículo 22.– Ropa de trabajo.

Se entregará ropa de trabajo anualmente y consistirá en dos uniformes, una prenda de abrigo, calzado adecuado según necesidad.

La persona trabajadora podrá entregar la ropa de trabajo a la empresa para que esta proceda a su lavado y planchado.

Artículo 23.– Actividad sindical.

La actividad sindical en la empresa será regulada por el título 2.º del ET el título 42 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las normas que los desarrollen.

Artículo 24.– Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo.

1. Como órgano de aplicación, vigilancia y desarrollo del Convenio se constituirá una Comisión paritaria dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia; dicha Comisión estará constituida por dos miembros en representación de la empresa y otros dos en representación de las personas trabajadoras elegidas de entre las mismas, elegidas estos últimos de entre los representantes legales de las personas trabajadoras, adoptándose los acuerdos por consenso. Las dos partes podrán asistir a las reuniones con los asesores/as que crean convenientes.

2. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes para las partes firmantes.

3. Esta Comisión establecerá su propio reglamento de procedimiento, así como la periodicidad de sus reuniones, que en ningún caso en lo referente a reuniones ordinarias será inferior a una cada dos meses.

4. Conocerá con carácter previo de cualquier reclamación individual o colectiva formulada por las personas trabajadoras de la empresa.

5. En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales, a través de la Comisión paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

6. Además de las anteriores, las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.



b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cauce de información de la evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar la empresa, que pueda modificar las condiciones de trabajo.

d) La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al el Jurado Arbitral de Albacete u órgano que sustituya a este. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas dicho órgano, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de la empresa Hospital Quirónsalud Santa Cristina sita en calle Pérez Galdós, n.ºs 7-9, 02003 Albacete.

Artículo 24 bis.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.– Participación sindical en la contratación.

1. Entrega de las copias de los contratos:

a) La empresa entregará una copia básica de todos los contratos de trabajo, modificaciones o prórrogas de los mismos, a los representantes de los trabajadores.

b) Dicha copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a siete días desde la formulación del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes firmarán dicha copia íntegra a efectos de acreditar que se ha producido la notificación.

2. Información sobre contratación. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar a los representantes legales de los trabajadores información periódica sobre contratación. Dicha información incluirá al menos:

c) Las previsiones y planes de la empresa en materia de empleo y contratación.

d) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a estos.

e) El grado de cumplimiento de las previsiones y planes anteriores. La información donde se recoja lo anterior se entregará trimestralmente.

3. Participación sindical en la contratación. Los representantes legales de los trabajadores serán consultados con carácter previo a la adopción de decisiones empresariales en materia de:

a) Número de personas trabajadoras que se han de contratar.

b) Modalidades de contratos a utilizar y número de ellos.

c) Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.

d) Modos de selección de personal.

4. Propuesta de liquidación:

a) Quince días antes de la finalización del contrato, la empresa entregará a la persona trabajadora propuesta detallada de liquidación, que deberá especificar con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados a la persona trabajadora, los correspondientes atrasos de convenios y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión.

b) El reconocimiento, si la persona trabajadora manifiesta su voluntad en tal sentido, del derecho asistido en el acto de la firma por un representante legal del trabajador.

Artículo 26.– Estructura retributiva.

La estructura retributiva del personal comprendido en este Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

a) Salario legal: Salario base.

b) Complementos salariales:

1. De antigüedad.

2. De trabajos en festivos.

3. De trabajo en domingo.

4. De trabajo nocturno.

5. De especialidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad.

6. De busca rayos y quirófano.

c) Plus Convenio.



Artículo 27.– Definición de la estructura salarial.

1. Salario base: Es el establecido en el anexo 1, y será igual para cada una de las personas trabajadoras pertenecientes al mismo nivel.

2. Complementos salariales.

2.1 Antigüedad: Las personas trabajadoras fijas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de un complemento personal de antigüedad. La cuantía será de un 5 % por quinquenio.

Para las personas trabajadoras fijas cuyo contrato en vigor haya sido firmado con anterioridad al 1 de enero de 2009 la cuantía será de un 5 % por trienio y un 10 % por quinquenio. Se devengará dicho complemento al mes siguiente de cumplir dicho trienio o quinquenio.

2.2. De trabajos en festivos: Es un complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en días festivos (según anexo 1).

2.3. De trabajos en domingo: Es un complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en domingo (según anexo 1).

2.4. De trabajo nocturno: Se devengará por cada noche trabajada teniendo los valores establecidos (según anexo 1).

En el supuesto de que personas trabajadoras de otra categoría presten sus servicios en turno de noches las cuantías de este complemento se ajustarán por asimilación con las categorías profesionales indicadas.

2.5. De especial toxicidad, penosidad o peligrosidad: Se establece un complemento consistente en un 15 % sobre el salario base para aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios, de manera preferente y continuada, en alguna de las secciones siguientes: Quirófanos, radiología, laboratorio de análisis clínicos y unidad de enfermos contagiosos.

Cuando el destino del puesto de trabajo no tenga carácter habitual y continuado, solo se percibirá complemento a razón de los días que se desempeñe labores en dichos puestos y cualquiera que sea el número de horas de dedicación durante la jornada.

2.1. De busca rayos y quirófano. El establecido en el anexo 1.

2.2. Plus Convenio. Establecido en el anexo 1. Igual para todas las personas trabajadoras percibiéndose en doce pagas anuales.

Artículo 28.– Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad.

Artículo 29.– Horas extraordinarias.

Se reputarán como tales todas las que excedan del número de horas pactadas en módulo semanal reflejadas en el artículo 9 de presente Convenio. Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 % sobre el valor de salario/hora profesional. Cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 75 % sobre el valor de salario/hora profesional. Se aplicará la fórmula establecida en el artículo 6 de la Orden de 22 de noviembre de 1973.

Artículo 30.– Anticipos reintegrables.

La empresa podrá conceder a las personas trabajadoras fijas, anticipos reintegrables por un importe de dos mensualidades de salario real, a reintegrar en 14 mensualidades, previa solicitud motivada dirigida a la dirección del centro.

Artículo 31.– Garantías de retribuciones.

La empresa garantiza que, como consecuencia del presente Convenio, ninguna persona trabajadora verá disminuidas sus retribuciones.

Se aplicará la fórmula del complemento personal transitorio para aquellos supuestos en los cuales la aplicación de las tablas del Convenio suponga una disminución de las retribuciones reales.

Artículo 32.– Obsequio por nupcialidad.

Se establece para todo el personal que contraiga matrimonio o se formalice como pareja de hecho un obsequio de 200 € y por una sola vez.

Artículo 33.– Incrementos económicos.

Se establecen las siguientes subidas salariales sobre el salario base y plus Convenio:

3 % para el año 2023.

2 % para el año 2024.

3 % para el año 2025.

3 % para el año 2026.

Artículo 34.– Igualdad de oportunidades y no discriminación. Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptara las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de las personas trabajadoras.

Planes de igualdad. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a aplicar, difundir y cumplir el Plan de Igualdad del Grupo Quirónsalud vigente.

Protocolo de acoso laboral: Las partes manifiestan la existencia del protocolo de actuación en materia de Acoso laboral para las personas trabajadoras de Hospital Quirónsalud Santa Cristina, el cual está colgado en la Intranet del centro y detallando las formas de actuar para la persona trabajadora, garantizando la confidencialidad de los afectados e indemnidad frente a las represalias. Así, dicho protocolo recoge las normas generales de la Comisión de Mediación y procedimientos de actuación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Durante el año 2023 se mantendrá la jornada laboral de 40 horas semanales, salvo para aquellas personas trabajadoras que tenían reconocida una jornada anual máxima de 1.775 horas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Los permisos recogidos en el anterior Convenio Colectivo en el artículo 15 “otros permisos retribuidos”, quedarán derogados a partir del 1 de enero de 2024, estando vigentes durante el año 2023.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

La compensación de festivos y días de Convenio se aplican durante el año 2023, quedando extinguido a partir del 1 de enero de 2024 una vez entre en vigor la jornada máxima pactada en el artículo 8 del presente Convenio Colectivo.



DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las personas trabajadoras de alta en el Hospital Quirónsalud Santa Cristina a la firma del presente Convenio percibirán un complemento personal no absorbible como compensación por la eliminación del complemento que retribuye la prestación del servicio en sábado que será de:

- Si trabajan de media un sábado al mes: 26 €/mes brutos.
- Si trabajan de media más de un sábado al mes: 57,5 €/mes brutos.

El citado complemento, como su nombre indica, no será absorbible ni compensable y lo percibirán, únicamente aquellas personas que hayan venido desarrollando, con carácter regular, trabajo en sábados.

A tratarse de un complemento personal, será retribuido independientemente de la jornada que la persona trabajadora realice en un futuro.

Las personas trabajadoras de alta en el Hospital Quirónsalud Santa Cristina a la firma del presente Convenio que no presten con carácter regular servicio en sábados no tendrán derecho a percibir este complemento personal, no obstante, lo anterior:

- Si pasan a prestar servicio en sábados con carácter habitual, pasarán a percibir un complemento personal no absorbible de 26 €/mes brutos si trabajan un sábado al mes y de 57,5 €/brutos si trabajan más de un sábado al mes durante al menos tres meses consecutivos.
- Este plus lo percibirán durante el tiempo que desarrollen su jornada regularmente incluyendo sábados, si por la circunstancia que fuera dejan de prestar servicio en sábado, dejarán de percibir este complemento.
- Si prestan servicio en sábados de forma excepcional percibirán una cantidad equivalente a 26 €/brutos por cada sábado.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES HOSPITAL QUIRÓNSALUD SANTA CRISTINA 2023/2026

Año 2023							
Categoría	Grupo	Salario base	Plus Convenio	Tóxicos	Noches	Domingo	Festivo
Médico/a-Tit. Sup.	I	20.069,47 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Farmacéutico/a	I	20.069,47 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Técnico Administrativo	II	16.392,66 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Enfermero/a-Tit. Medio	II	16.392,66 €	494,40 €	175,64 €	25,00 €	44,00 €	44,00 €
Gobernante/a	III	15.402,29 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Administrativo/a	III	15.402,29 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Téc. Sup. Rayos	III	15.402,29 €	494,40 €	165,02 €		44,00 €	44,00 €
Aux. Administrativo/a	IV	14.182,94 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Telefonista	IV	14.182,94 €	494,40 €			44,00 €	44,00 €
Aux. Enfermería	IV	14.182,94 €	494,40 €	151,96 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €
Cocinero/a-Celador/a	IV	14.182,94 €	494,40 €	151,96 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €

La cuantía a percibir en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes será de 72 €.

El concepto de busca de localización unitario será de 29 € en día laborable y 35 € en día festivo.

Año 2024							
Categoría	Grupo	Salario base	Plus Convenio	Tóxicos	Noches	Domingo	Festivo
Médico/a-Tit. Sup.	I	20.470,86 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €
Farmacéutico/a	I	20.470,86 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €
Técnico Administrativo	II	16.720,51 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €
Enfermero/a-Tit. Medio	II	16.720,51 €	504,29 €	179,15 €	25,00 €	44,00 €	44,00 €
Gobernante/a	III	15.710,34 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €
Administrativo/a	III	15.710,34 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €
Téc. Sup. Rayos	III	15.710,34 €	504,29 €	168,33 €		44,00 €	44,00 €
Aux. Administrativo/a	IV	14.466,59 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €



Telefonista	IV	14.466,59 €	504,29 €			44,00 €	44,00 €
Aux. Enfermería	IV	14.466,59 €	504,29 €	155,00 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €
Cocinero/a-Celador/a	IV	14.466,59 €	504,29 €	155,00 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €

La cuantía a percibir en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes será de 72 €.

El concepto de busca de localización unitario será de 29 € en día laborable y 35 € en día festivo.

Año 2025							
Categoría	Grupo	Salario base	Plus Convenio	Tóxicos	Noches	Domingo	Festivo
Médico/a-Tit. Sup.	I	21.084,98 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Farmacéutico/a	I	21.084,98 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Técnico Administrativo	II	17.222,12 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Enfermero/a-Tit. Medio	II	17.222,12 €	519,42 €	184,52 €	25,00 €	44,00 €	44,00 €
Gobernante/a	III	16.181,65 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Administrativo/a	III	16.181,65 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Téc. Sup. Rayos	III	16.181,65 €	519,42 €	173,37 €		44,00 €	44,00 €
Aux. Administrativo/a	IV	14.900,59 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Telefonista	IV	14.900,59 €	519,42 €			44,00 €	44,00 €
Aux. Enfermería	IV	14.900,59 €	519,42 €	159,65 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €
Cocinero/a-Celador/a	IV	14.900,59 €	519,42 €	159,65 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €

La cuantía a percibir en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes será de 72 €.

El concepto de busca de localización unitario será de 29 € en día laborable y 35 € en día festivo.

Año 2026							
Categoría	Grupo	Salario base	Plus Convenio	Tóxicos	Noches	Domingo	Festivo
Médico/a-Tit. Sup.	I	21.717,53 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Farmacéutico/a	I	21.717,53 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Técnico Administrativo	II	17.738,79 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Enfermero/a-Tit. Medio	II	17.738,79 €	535,00 €	190,06 €	25,00 €	44,00 €	44,00 €
Gobernante/a	III	16.667,10 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Administrativo/a	III	16.667,10 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Téc. Sup. Rayos	III	16.667,10 €	535,00 €	178,58 €		44,00 €	44,00 €
Aux. Administrativo/a	IV	15.347,61 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Telefonista	IV	15.347,61 €	535,00 €			44,00 €	44,00 €
Aux. Enfermería	IV	15.347,61 €	535,00 €	164,44 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €
Cocinero/a-Celador/a	IV	15.347,61 €	535,00 €	164,44 €	23,00 €	44,00 €	44,00 €

La cuantía a percibir en los días de Navidad, Año Nuevo y Reyes será de 72 €.

El concepto de busca de localización unitario será de 29 € en día laborable y 35 € en día festivo.

El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

3.745