



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. — Hospital Quironsalud Bizkaia (código de convenio 48101431012017).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 26 de septiembre de 2023 por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 20 de diciembre de 2023. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



**III CONVENIO COLECTIVO PARA EL CENTRO  
DE TRABAJO HOSPITAL QUIRONSAUD BIZKAIA UBICADO  
EN ERANDIO (VIZCAYA) DE IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L,  
Y DE LOS CENTROS VINCULADOS AL MISMO**

PREÁMBULO

DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.—Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo de centro será de aplicación a las relaciones laborales de las personas trabajadoras de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. que dependen del Hospital Quironsalud Bizkaia ubicado en Erandio y en los centros de trabajo que dependan de él.

**Artículo 2.—Ámbito personal**

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal laboral de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L. que presta sus servicios en el Hospital Quironsalud Bizkaia y en los centros de trabajo que dependan de él.

**Artículo 3.—Ámbito temporal: Vigencia**

Con independencia de la fecha en que sea firmado por las partes o el día en que sea publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia, el presente convenio tendrá una vigencia que se extiende desde el 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2025, si bien con las salvedades de aquellos artículos o materias para los que se establezca expresamente otra fecha de aplicación distinta. En este sentido los efectos económicos del convenio se retrotraerán al 1 de enero de 2023, exceptuando aquellos conceptos que se haya determinado otra fecha de efectos.

A efectos de aplicación del resto del articulado del convenio sin efecto económico, será el de la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

**Artículo 4.—Prórroga y denuncia**

Este convenio se entenderá denunciado automáticamente a partir de la fecha de su finalización.

Una vez denunciado, y durante el proceso de negociación colectiva, el presente Convenio Colectivo y cada uno de sus artículos y cláusulas permanecerán vigentes.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio, hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. Las condiciones salariales mantendrán su cuantía, sin sufrir ningún tipo de variación, en tanto no se pacten otras nuevas que las sustituyan.

**Artículo 5.—Vinculación a la totalidad**

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si por la autoridad laboral se estimase que algunos de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustasen a derecho o se derivase perjuicio para terceros se reconsiderará el contenido de este 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.



## CAPÍTULO I EMPLEO

### Artículo 6.— *Período de prueba*

Se establece un período de prueba para el personal adscrito a este convenio de:

1. 6 meses para titulados universitarios.
2. 2 meses para titulados de formación profesional.
3. 1 mes para el resto de personal.

En lo no contenido en el presente artículo en materia de periodo de prueba será de aplicación lo establecido en el artículo 14 del ET.

### Artículo 7.— *Modalidades contractuales*

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.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes.

En aras a cumplir con el compromiso de incrementar la contratación indefinida, los contratos a tiempo parcial se regularán en los términos del artículo 12.4 del ET. Se acuerda que, en caso de realización de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, las mismas no podrán ser inferiores al 30% ni exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. La empresa se compromete a presentar a la persona trabajadora el cuadrante con las horas y la persona trabajadora a elegir dentro de las posibilidades planteadas las horas complementarias que desee realizar.

Con el fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo del personal a tiempo parcial indefinido, se establece que todo aquel personal que quiera pasar de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo o ampliar su jornada, formulará solicitud a la empresa en enero y junio de cada año natural, creándose una bolsa de candidatos internos. La empresa, cuando exista una vacante a tiempo completo o parcial que comporte la necesidad de una nueva contratación, le ofrecerá a la persona trabajadora, dentro de las solicitantes, que sea del mismo grupo profesional y reúna el perfil, aptitudes y requisitos exigidos por la empresa para la nueva contratación, dicha vacante. En caso de candidatos en igualdad de condiciones, se estará al que ostente mayor antigüedad en la empresa. Es requisito indispensable para formar parte de esta bolsa de personas trabajadoras llevar, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa. En estos casos, los candidatos internos tendrán preferencia respecto del personal externo.

Se comunicará a la Comisión de movilidad interna y acceso a nuevas vacantes en el Hospital (ver artículo 27 del presente convenio) cada semestre, la composición de la bolsa de candidatos para su seguimiento.

## CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

### Artículo 8.— *Clasificación del personal*

En atención a las funciones que realiza la persona trabajadora, las categorías del presente convenio son:

Grupo	Sub-Grupo	Nivel	Categoría profesional
Grupo I	I-A	1	Médico/a
		2	Farmacéutico/a



Grupo	Sub-Grupo	Nivel	Categoría profesional
Grupo II	II-A	1	Supervisor/a enfermería
		2	Enfermero/a
		3	Fisioterapeuta
	II-B	1	Responsable de Área
Grupo III	III-A1	1	Técnico/a Especialista Radiodiagnóstico
		2	Técnico/a de laboratorio
	III-B1	1	Oficial de 1.ª Administrativo/a
		2	Técnico/a de sistemas
		3	Oficial de 2.ª Administrativo/a
	III-A2	1	Auxiliar Enfermería TCAE
		2	Auxiliar de farmacia
	III-B2	1	Administrativo/a
		2	Auxiliar Administrativo/a-telefonista/recepcionista
	Grupo IV	IV	1
2			Auxiliar de almacén

**CAPÍTULO III****JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS****Artículo 9.— Jornada laboral**

Con carácter general, se establece una jornada laboral de trabajo efectivo en cómputo anual de 1660 horas en el año 2023, 1655 en el año 2024 y 1650 en el año 2025.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Si la jornada continuada es superior a 6 horas se establece un período de descanso de 15 minutos con cómputo a jornada anual, con autorización de la ausencia del puesto por parte del responsable de área y siempre que la actividad del servicio lo permita.

Los borradores de las planillas/calendarios anuales quedarán comunicados a la plantilla por parte de su superior directo o en su defecto del Departamento Personas y Organización antes del 15 de diciembre de cada año natural. Sobre el borrador de la planilla anual la plantilla podrá presentar a la empresa propuesta de modificación de la cartelera y la empresa se compromete a estudiar dicha solicitud. Si no se presentan modificaciones al borrador inicial, la empresa se compromete a entregar la planilla definitiva antes del 15 de enero de cada año.

En caso de existir modificaciones al borrador inicial, la planilla propuesta deberá de ser comunicada a la empresa antes del 31 de diciembre. La empresa analizará la propuesta y comunicará las planillas/calendarios definitivos a la mayor brevedad posible y siempre dentro de las tres primeras semanas naturales del nuevo año.

En todos los casos, respecto a las planillas definitivas, las personas trabajadoras podrán realizar cambios de turno de carácter voluntario con otras personas trabajadoras de su mismo servicio y categoría, siempre siendo solicitado con antelación por ambas partes interesadas a través de la herramienta disponible en cada momento en la Compañía y previa autorización del superior jerárquico.

Asimismo, la empresa, ante necesidades de cobertura de personal por causas no planificadas y debidamente justificadas como: ausencias por Contingencia común o AT, permisos retribuidos no demorables, refuerzos por incrementos puntuales de actividad, podrá solicitar a las personas trabajadoras la realización de turno/s con el único objetivo de garantizar la continuidad de los servicios. En este sentido, la empresa tratará de



evitar la modificación unilateral de los turnos necesarios para la cobertura únicamente pudiendo aplicarse en las circunstancias mencionadas con anterioridad y siempre que no haya sido posible la contratación de personal externo, no superando nunca la modificación sobre 5 turnos por persona trabajadora en todo el año natural, con una antelación de cinco días.

Como norma general no se trabajarán horas extraordinarias. En cualquier caso, no podrán exceder la cifra legalmente establecida. De realizarse se abonarán con un recargo del 75% sobre el salario que correspondería a la hora ordinaria y resto de conceptos que afecten al turno.

**Artículo 10. — Vacaciones.**

Todo el personal comprendido en este Convenio disfrutará de un período de vacaciones de 30 días naturales.

También se disfrutarán tres días de libre disposición sin cargo a jornada que podrán ser disfrutados a lo largo de todo el año. En los contratos de duración determinada, tal disfrute será de carácter proporcional.

Los turnos de vacaciones se establecerán en forma rotativa, a fin de que no se quede adscrito ningún período de tiempo en ninguna persona determinada, para evitar tratos de preferencia o discriminación, exceptuando lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

La empresa fijará el calendario de vacaciones y el número de personas por cada categoría y departamento. Las personas trabajadoras dispondrán hasta el 10 de marzo para solicitar las vacaciones anuales, las cuales quedarán fijadas el 31 de marzo de cada año. La empresa siempre que por cuestiones organizativas sea posible, garantizará al menos el 50% de las vacaciones en periodo estival (1 de junio-31 de octubre), pudiendo limitar el número de personas trabajadoras que cogen vacaciones al mismo tiempo en cada servicio. La persona trabajadora podrá optar por solicitar parte de su periodo vacacional fuera del periodo establecido por la empresa, siempre que no coincida con otro personal del mismo equipo en su disfrute y sea de común acuerdo entre las partes.

En relación con el sistema de cálculo del promedio de variables abonados en periodo de vacaciones se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado entre la empresa y el comité de empresa fechado en Erandio a 25 de mayo de 2017 y a cualquiera posterior vigente pactado entre las partes negociadoras.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite a la persona trabajadora su disfrute durante el año natural al que correspondan, los días pendientes de disfrute se deberán de coger a continuación del alta médica.

En el caso de que por razones de negocio no se puedan disfrutar de esos días pendientes a continuación del alta médica, la persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los mismos antes de que transcurran 22 meses a partir del final del año natural en que se hayan originado.

**Artículo 11. — Permisos retribuidos**

Consanguinidad			
1.º GRADO	MADRE/PADRE	HIJO/HIJA	
2.º GRADO	HERMANO/HERMANA	ABUELO/ABUELA	NIETO/NIETA
3.ª GRADO	TIO/TIA		

Afinidad		
1.º GRADO	SUEGRO/SUEGRA	CONYUGE YERNO/NUERA
2.º GRADO	CUÑADO/CUÑADA	ABUELO/ABUELA



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

- a) Por matrimonio: 18 días naturales. Este permiso comienza a computar el día de la celebración o podrá disfrutarse con antelación a la celebración del acto jurídico (registro civil, pareja de hecho o celebración religiosa) siempre que la misma esté dentro del periodo del permiso.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia la persona trabajadora que inicie una convivencia como pareja de hecho debidamente acreditada. Para este caso, si con posterioridad los mismos sujetos contrajesen matrimonio, no se generaría de nuevo este permiso.

- b) Por celebración de matrimonio hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día, que coincidirá con el día de la celebración familiar.

Este permiso deberá acreditarse con certificado de matrimonio e invitación al evento, el cual deberá estar comprendido dentro de los 15 días naturales posteriores a la celebración del acto jurídico matrimonial.

- c) Por defunción:

- c1. Cónyuge (o pareja de Hecho) o hijo/a: 7 días.
- c2. Padre, madre o hermano/a y nieto/a: 5 días.
- c3. Suegro/a, cuñado/a, yerno o nuera, abuelo/a: 2 días.
- c4. Tío/a: 1 día.

- d) Por Hospitalización, accidente, enfermedad grave 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: 5 días laborables.

Si la hospitalización supera los 3 días, el disfrute del permiso podrá ser de forma continuada o fraccionada, en función de los siguientes criterios para esta segunda opción:

- Un bloque de 3 días laborables consecutivos y otro de 2 días laborables consecutivos.
- Se podrán disfrutar durante el tiempo que dura la hospitalización, incluyendo el reposo domiciliario inmediatamente posterior al alta hospitalaria que pudiera tener.
- Para el disfrute de forma fraccionada: Entre ambos periodos de disfrute la persona trabajadora deberá haberse incorporado a su puesto de trabajo realizando al menos 1 turno/jornada de trabajo.

\*\* En caso de hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, la persona trabajadora aportará el justificante médico que lo prescriba.

\*\* Los días del permiso se podrán disfrutar siempre durante el tiempo que dura el hecho causante incluido el reposo domiciliario debidamente acreditado.

- d.1) Prueba con sedación o intervención quirúrgica sin hospitalización (ambulatoria): madre, padre, cónyuge (o pareja de Hecho) e hijo/a cuando el día de la intervención. La persona trabajadora acreditará mediante justificante médico. En el caso de que requiera reposo domiciliario tras la prueba con sedación, debidamente acreditado, se podrá ampliar este permiso hasta 3 días. Si se trata de intervención quirúrgica que inicialmente deriva a reposos domiciliario aplica el punto d).



- d.2) Estancia en Urgencias superior a 6 horas de: madre, padre, cónyuge (o pareja de Hecho) e hijo/a: hasta un máximo de 3 días siempre que derive en un reposo u hospitalización domiciliarios, debidamente acreditada mediante justificante médico tanto la estancia como la necesidad de reposo.
- e) Por traslado de domicilio habitual: 1 día, que podrá disfrutarse el mismo día del empadronamiento o en los 6 días naturales posteriores. Se solicitará con antelación mínima de 7 días naturales no pudiendo solicitarse en los días festivos de calendario laboral ni en el día previo.
- f) Permiso por el tiempo necesario para la asistencia a juicios mediante citación judicial expresa.
- g) Por exámenes: Quienes estén inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho hasta 14 horas al año para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos, presentación de proyecto fin de carrera, trabajos fin de máster y doctorados o similares debidamente justificadas. Dicho permiso incluirá el tiempo necesario para desplazamiento y presencia en el examen, siempre que coincida con el turno de trabajo.
- h) Por exámenes prenatales y preparación al parto: el tiempo necesario para el desplazamiento y presencia en las sesiones, con el previo aviso suficiente a la empresa y aportando justificantes de la necesidad de realizarlo dentro de los turnos de trabajo.
- i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto: 1 hora de ausencia del puesto por cada turno de trabajo. Asimismo, se tendrá derecho a reducir hasta dos horas con la disminución proporcional de su salario.
- j) Por lactancia de hijo/a: 1 hora hasta que el menor cumpla nueve meses. Esta hora se podrá dividir en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El tiempo de lactancia podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas que se disfrutarán de manera ininterrumpida, pudiendo la persona trabajadora comunicar a la empresa su preferencia de disfrute. El permiso de lactancia en la modalidad de acumulación de horas no debe suponer ni mayor ni menor derecho en horas totales de disfrute que haberlo realizado sin dicha acumulación.
- k) Por asuntos propios: Hasta un máximo de 2 días o 14 horas anuales para la realización de tarea o asunto que, debidamente justificado, sea incompatible con la jornada de trabajo, y que correspondan a alguno de los siguientes motivos:
- Emergencias e imprevistos domiciliarios (incendio, inundación, robo o causas de fuerza mayor).
  - Asistencia a actos de carácter judicial, notarial o laboral que afecten a la persona trabajadora.
  - Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
  - Visitas médicas de especialista del sistema público de salud, propias de la persona trabajadora, quien se compromete a tratar de gestionar la cita fuera de su turno de trabajo.
  - Acompañamiento a consulta médica/especialista o urgencia médica de familiares hasta 1.º grado, comprometiéndose la persona trabajadora a tratar de gestionar la cita o asistencia a Urgencias, fuera de su turno de trabajo.
  - Este permiso de asuntos propios se podrá ampliar hasta un máximo de 7 horas para la realización de prueba diagnóstica de la propia persona trabajadora, asimilable a intervención ambulatoria: endoscopia, colonoscopia. Igualmente, en caso de ser necesario para este fin, se podrá hacer uso adicional



dentro del crédito de las 14 horas previstas en el presente apartado hasta completar el turno de la jornada diaria.

- l) Ausencia por fuerza mayor de la persona trabajadora: tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

#### 11.1. *Información relativa a permisos retribuidos*

1. Los permisos se entienden en días naturales, excepto aquellos que tengan la consideración de laboral.

2. Para los casos en los que los permisos resulten de aplicación a personas convivientes, este solo podrá justificarse mediante certificado de empadronamiento o contrato de alquiler de la vivienda que acredite la referida convivencia.

3. En los casos de los apartados c) y d), si se producen a más de 300km se le añadirá 1 día más y, si se producen a más de 500km, 2 días.

4. El personal tiene obligación de justificar los permisos y la empresa de satisfacer el abono de los conceptos salariales fijos.

5. Los permisos de aplicación en días laborables se contabilizarán considerando como primer día aquel en se produzca el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que se haya trabajado media jornada se contará desde el día siguiente. Excepto lo previsto en relación con el apartado e).

6. En lo relativo a permisos retribuidos será de aplicación lo regulado en el presente convenio, salvo que a lo largo de la vigencia del mismo se establecieran otros términos en el ET o por decreto ley, siempre que no sea en detrimento de las Personas Trabajadoras.

#### **Artículo 12. — Permisos sin remuneración**

El personal tendrá derecho hasta dos meses de licencia no retribuida, para el disfrute de los cuales, en todo o en parte, será necesario notificar por escrito a la empresa con la antelación establecida para cada caso, con el fin de prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución si se requiere.

Esta licencia se concederá habiendo sido notificada a la empresa con un mínimo de 7 días naturales de antelación por motivos y circunstancias debidamente justificadas, tales como:

- Por la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de cónyuge, hijo/a, padre o madre o Hermanos/as.
- Para atender a cónyuge, hijo, padre o madre o Hermanos/as, por causas de enfermedad muy grave.

Además, se concederá licencia no retribuida habiendo sido notificada a la empresa por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación para otros casos y/o circunstancias, siempre que:

- Se solicite fuera de periodo vacacional de verano, periodo navideño o festivos de Semana Santa.
- En ningún caso para trabajar en otro centro sanitario/hospitalario de ámbito público o privado.
- No haya otro personal del servicio al que está adscrita la persona trabajadora bajo este mismo permiso.

**Artículo 13.— Excedencias****1. Excedencia voluntaria**

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una única prórroga durante su situación de excedencia.

La solicitud de la excedencia se cursará por escrito al Departamento de Recursos Humanos con una antelación de un mes a la fecha de su inicio, resolviéndose por escrito dentro de los quince días siguientes a la solicitud.

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, con la siguiente salvedad:

La persona trabajadora, con antigüedad mayor o igual a 3 años en el Centro, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante 2 años de disfrute de la excedencia, condicionada a:

- No ejercer actividad laboral tanto por cuenta ajena como propia dentro del sector de sanidad Privada en la provincia de Bizkaia. En el caso de la solicitud para trabajar en Osakidetza solo se podrá ejercer el derecho con reserva de puesto si en el servicio y misma categoría de la persona trabajadora no hay en ese momento o no se realiza a la vez la misma solicitud por un 20% o más del personal. En ambos casos será obligatoria la presentación de la vida laboral en el momento previo a la reincorporación.
- Cuando la excedencia sea solicitada por un periodo mínimo de 6 meses.

La persona trabajadora deberá comunicar por escrito su intención de reingresar en la empresa o prorrogar su situación de excedencia con una antelación de al menos un mes a la fecha de expiración del plazo por el que se le concedió la excedencia.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el tiempo de excedencia quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y consecuentemente no se percibirá remuneración alguna por ningún concepto.

**2. Excedencias por cuidados de hijos y familiares**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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 de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Dicha excedencia podrá ampliarse hasta que el menor cumpla 4 años. En este caso, este periodo adicional solicitado no podrá disfrutarse de forma fraccionada.

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

Dicha excedencia podrá ampliarse un año adicional (3 años) siempre y cuando dicho año adicional, o periodo inferior si se desea, no se disfrute de forma fraccionada.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada salvo lo expresamente indicado, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, independiente de que sea el progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa



podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, exceptuando la ampliación de un año para cada una de las excedencias indicada anteriormente. Igualmente tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. La persona trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un periodo de 2 años. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses más cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses más si se trata de categoría especial.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días naturales y mínima de 15 días naturales, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de excedencia.

En lo relativo a Excedencia por cuidado de hijos y familiares será de aplicación lo regulado en el presente convenio, salvo que a lo largo de la vigencia del mismo se establecieran otros términos en el ET o por decreto-ley, siempre que no vaya en detrimento de las Personas Trabajadoras.

#### **Artículo 14.— Reducciones de jornada**

##### **1. Reducción por guarda legal**

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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. La persona trabajadora tendrá derecho a la acumulación de la reducción de jornada en jornadas completas, acordando con la empresa la concreción horaria de dicha acumulación.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, y de manera independiente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento en lo relativo a adaptación de la jornada de trabajo.



La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días naturales y mínima de 15 días naturales, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de reducción de jornada.

En lo relativo a Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares será de aplicación lo regulado en el presente convenio, salvo que a lo largo de la vigencia del mismo se establecieran otros términos en el ET o por decreto-ley, siempre que no vaya en detrimento de las Personas Trabajadoras.

## 2. Reducción voluntaria

Se podrá solicitar una novación contractual temporal por razones de guarda legal hasta que el menor cumpla 14 años, con la disminución proporcional del salario, hasta un máximo del 50% sobre la jornada total anual.

Igualmente podrán solicitar una reducción de jornada de hasta 2 años, las personas trabajadoras para cursar estudios oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y relacionados con la actividad de la empresa.

En estos casos, una vez transcurra el periodo de reducción voluntaria solicitado, la persona trabajadora volverá a su jornada inicial, salvo acuerdo expreso entre las partes. Esta reducción quedará limitada por las siguientes situaciones:

- En ningún caso para trabajar en otro centro sanitario/hospitalario de ámbito público o privado.
- No se haya solicitado por un 20% o más del personal del servicio al que está adscrita la persona trabajadora esta reducción voluntaria.
- Existan justificadas razones organizativas y de negocio que impidan conceder dicha solicitud en el periodo solicitado. En estos casos se analizarán otras posibles opciones para poder disfrutar de esta reducción.

La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con una antelación de 30 días naturales, indicando la fecha en que iniciará y finalizará el periodo de reducción voluntaria de jornada.

## CAPÍTULO IV RÉGIMEN RETRIBUTIVO

### Artículo 15.— Salario Base

La retribución de los salarios base por categorías tendrán el siguiente incremento anual:

- 2023: 4,5% sobre SB año anterior.
- 2024: 3,25% sobre SB año anterior.
- 2025: 2,65% sobre SB año anterior.

Anexo 1 tablas salariales.

### Artículo 16.— Complemento puesto

El personal de enfermería adscrito de manera habitual y continuada a los servicios de: Bloque Quirúrgico, UCI y UCIN, Urgencias generales y pediátricas, Hospital de Día Oncológico y Enfermero/a-TER devengarán un complemento de puesto.

Cuando el destino del puesto de trabajo sea de carácter temporal solo se percibirá el complemento por aquellos días en los que se desempeñen labores en dicho puesto.

El importe de dicho complemento, para jornadas completas, asciende a:

2023	2024	2025
179,99	185,84	190,77

**Artículo 16.1. — Complemento de puesto de Enfermeras de Unidad de Hospitalización**

En atención a la actividad asistencial continua y dedicación al paciente, el personal de enfermería, con al menos 6 meses de permanencia en el servicio, que desarrolle sus funciones en la Unidad de Hospitalización percibirá mensualmente el denominado Plus de Unidad de Hospitalización.

Para el devengo del mismo, será preciso que la persona trabajadora esté adscrita al servicio de Hospitalización de forma habitual y continuada.

En el concepto a que se refiere el apartado anterior, el personal de la Categoría Profesional de Enfermera que desarrollen sus funciones en la Unidad de Hospitalización bajo los criterios establecidos en este artículo, percibirá un complemento, para jornadas completas (lo proporcional para jornadas parciales), en las 15 mensualidades de nómina, por importe de:

2023	ene-24	jun-25	2025
100	145	185,84	190,77

Dicho complemento será incompatible con la percepción del «complemento de puesto» establecido en el artículo 16 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 16.2. — Complemento de puesto Auxiliar Enfermería Quirófano y UCI**

El personal auxiliar de enfermería, con una permanencia mínima en el puesto de 2 meses y adscrito de manera habitual y continuada a los servicios de: Bloque Quirúrgico y UCI devengarán un complemento de puesto.

El importe de dicho complemento, para jornadas completas, será de aplicación en las 15 mensualidades de nómina, en los siguientes importes:

2023	2024	2025
47	67	87

A partir del 1 de enero de 2026 se actualizará dicho importe quedando fijado en una cuantía consistente en 108,39 euros brutos.

**Artículo 17. — Pagas extraordinarias**

Actualmente se devengan tres pagas extraordinarias al año (navidad, verano y abril), por importe equivalente a una mensualidad cada una de ellas del salario devengado en:

- Paga extra-verano: de enero a junio del año en curso.
- Paga extra-navidad: de julio a diciembre del año en curso.
- Paga extra-abril: comienza el devengo el 1 de abril del año anterior hasta el 30 de marzo del año en curso.

Cada paga extraordinaria se abonará dentro de la primera quincena del mes de pago, es decir, en julio, diciembre y abril.

**Artículo 18. — Anticipos reintegrables**

El personal fijo con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin intereses, siempre que la cuantía no exceda de 2 mensualidades del salario real. La concesión será discrecional por parte de la empresa y el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos mensuales en un máximo de un año natural.

**Artículo 19. — Complemento fidelización**

A partir del 1 de enero de 2023, se establecen los nuevos importes y periodos de devengo para el complemento salarial de complemento fidelización en atención a los



conocimientos adquiridos a través de la experiencia en la empresa, entendida como valor añadido para la organización y sus profesionales.

Dicho complemento se abonará a mes vencido, a jornada completa -jornadas parciales en proporción-, para aquellas personas que a dicho mes ya tengan generados los siguientes años de experiencia en el Hospital:

- 5 años de experiencia un importe de 62 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 744 euros bruto anual.
- 10 años de experiencia un importe de 124 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 1.488 euros bruto anual.
- 13 años de experiencia un importe de 161 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 1.932 bruto anual.
- 16 años de experiencia un importe de 198 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 2.376 euros bruto anual.
- 19 años de experiencia un importe de 235 euros brutos mensual aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 2.820 euros bruto anual.
- A partir de 22 años de experiencia, dicho plus quedará consolidado en un importe de 272 euros brutos aplicables en las 12 mensualidades de nómina (no aplica a pagas) por importe de 3.264 euros bruto anual.

Para el devengo del complemento por fidelización deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Cumplimiento de los años de experiencia solicitados en cada tramo.
- No se tendrán en cuenta los periodos de excedencia voluntaria de la plantilla.
- Haber realizado un mínimo de 8 horas de formación obligatoria y/o voluntaria relacionada con su puesto de trabajo en los últimos 3 años.

En el caso de que la empresa no tenga posibilidad de ofrecer este mínimo de horas de formación a las personas trabajadoras de algún colectivo, se dará por cumplido por dichas personas este requisito.

### Artículo 20.— Plus noche y noche especial

Se abonará el trabajo nocturno con presencia física comprendida entre las 22:00 horas y las 8:00 del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a 10 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Los importes fijos de Plus noche son:

Categoría	Prec. hora 2023	Prec. hora 2024	Prec. hora 2025
ENFERMERO/A	3,84	3,96	4,06
TER/TEL	2,84	2,93	3,01
AUXILIAR ENFERMERIA	2,57	2,65	2,72
CELADOR	2,49	2,57	2,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2,57	2,65	2,72

El complemento de Noche especial se abonará por las noches trabajadas con presencia física de los días:

- 24 y 31 de diciembre.
- 5 de enero.



El importe fijo por este concepto (sustituye al complemento de noche no especial) será de:

2023	2024	2025
101,81	105,12	107,91

**Artículo 21.— Plus Domingos, festivos y festivos especiales**

La empresa abonará al personal que realice su trabajo con presencia física en domingo o días festivos la cantidad por jornada completa de:

2023	2024	2025
35,07	36,21	37,20

El complemento de Festivo especial se abonará por los festivos trabajados con presencia física de los días:

- 25 de diciembre.
- 1 y 6 de enero.

El importe fijo por este concepto (sustituye al plus festivo normal):

2023	2024	2025
70,14	72,42	74,34

**Artículo 22.— Bono de comida**

Se establece dicho bono cuyo importe será de 43 euros por 10 menús.

**Artículo 23.— Gastos Kilometraje**

El personal que, de acuerdo con la Empresa utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada Km. recorrido necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, el importe de 0.30 euros. Los gastos derivados de estos desplazamientos se tramitarán a través del portal del empleado o a través de la herramienta que ponga a disposición la compañía, siempre previa autorización del responsable directo o departamento de Personas.

**Artículo 24.— Ropa y calzado**

La Empresa asegurará la uniformidad a todas las personas trabajadoras, que será renovada periódicamente según normativa Corporativa o de Centro, cada vez que, por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

Si la uniformidad requiere calzado, será facilitado por la empresa, y estará homologado según la legislación vigente. En caso de que la empresa no facilite el calzado, la empresa abonará a la persona trabajadora la cantidad de hasta 30 euros, previa presentación de justificante de pago, para un calzado adecuado a sus necesidades personales, siempre manteniendo las características de uniformidad adecuadas.

Asimismo, la Empresa correrá a cargo de la limpieza de esta ropa en base al procedimiento establecido para esto en el Hospital, siempre que la misma pueda ser tratada con los medios mecánicos de lavandería y plancha de que disponga el centro.

**Artículo 25.— Complemento Incapacidad Temporal**

La empresa complementará hasta el 100% de los conceptos fijos salariales sobre la prestación reconocida por el INSS, al personal en situación de I.T. derivada de Accidente laboral o enfermedad profesional.

La empresa complementará hasta el 100% de los conceptos fijos salariales durante los primeros 20 días de la primera baja del año natural, sobre la prestación reconocida por el INSS, al personal en situación de I.T. derivada de Enfermedad Común.

Adicionalmente, para los casos en los que la persona trabajadora esté ingresada en un centro hospitalario, se complementará al 100% de los conceptos fijos salariales sobre la prestación reconocida por el INSS, durante los días que dure el ingreso hospitalario, no entendido como tal, el ingreso ambulatorio y siempre previa justificación de la situación de ingreso.

No obstante lo anterior, si el absentismo por Incapacidad temporal por enfermedad común está por debajo del 4%, se complementará la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% de los conceptos fijos mensuales. El índice de absentismo se revisará cuatrimestralmente en periodos naturales, es decir, en cada año existirán 3 periodos. Así pues, si el índice de absentismo por enfermedad común, es inferior al 4% indicado en el periodo de enero a abril, aquellas personas que estén en situación de IT por enfermedad común en las nóminas de mayo a agosto, se les complementará la citada prestación, y así sucesivamente.

Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecido en este artículo, será condición indispensable que la persona trabajadora comunique la ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente, a través de la herramienta puesta a disposición por la Compañía u otro medio si esto no fuera posible.

Las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo se regulan por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, sin que les afecte lo establecido en este artículo para el resto de I.T.

**Artículo 26.— Garantías personales**

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo será condición mínima pudiendo ser mejorada por pacto individual o colectivo.

**Artículo 27.— Movilidad interna y acceso a nuevas vacantes en el Hospital**

En caso de existencia de plazas vacantes o de nueva creación en el Hospital y Centros que dependan de él, se realizará la entrevista y/o pruebas de selección para el acceso a dichas plazas, entre las personas de plantilla interesadas que posean la titulación necesaria.

Para ello la empresa con la mayor antelación posible pondrá en conocimiento de aquellas personas interesadas la siguiente información:

- Vacante/s a cubrir.
- Titulación y requisitos.
- Características del puesto a cubrir.

Siempre y cuando se demuestre la necesaria capacitación, la empresa ofrecerá al menos la mitad de las nuevas plazas o vacantes disponibles a la plantilla fija o con antigüedad mínima de 1 año de la misma categoría que desean optar a ellas, priorizando al personal del mismo servicio y al personal en jornadas parciales. En caso de cumplir los requisitos del puesto, se tendrá en cuenta la antigüedad.

Se tendrá en cuenta lo establecido en el procedimiento en materia de igualdad en los procesos de promoción interna y selección externa establecido en el I plan de igualdad de IDCQ Hospitales y sanidad.

Quedan excluidas de la anterior consideración las vacantes provisionales de cobertura urgente, y los puestos de especial confianza que conlleven el manejo y utilización



de información confidencial y los de dirección, jefatura y otros mandos intermedios, que serán siempre de libre designación y cobertura por parte de la dirección del Hospital.

La empresa notificará al Comité las plazas vacantes o de nueva creación surgidas, previamente a su publicación.

**Artículo 28.— Movilidad Geográfica**

El personal, salvo acuerdo de las partes, no podrá ser trasladado a un centro distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia fuera de la provincia de Bizkaia.

## CAPÍTULO V

**MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO****Artículo 29.— Preaviso de cese**

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá dar un plazo de:

- 1 mes para Directivos, Mandos intermedios, personal facultativo y de enfermería de los servicios con Complemento de puesto (artículo 16 y 16.1 de presente Convenio Colectivo).
- 20 días para el resto de personal.

El incumplimiento del preaviso ocasionará una deducción equivalente al importe de los días de retraso en la comunicación, pudiendo detraerse esta de los devengos que tenga pendientes con la empresa el personal que omita tal obligación

**Artículo 30.— Jubilación**

Se regulará según la legislación aplicable en cada momento.

Se establece para el personal afectado por este Convenio, siempre que este reúna los requisitos exigidos para devengar las prestaciones pasivas correspondientes a la Seguridad Social, la jubilación forzosa a la edad exigida para causar derecho a la pensión según lo legalmente establecido, y siempre que reúnan las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de la jubilación en su modalidad contributiva.
- b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:
  - Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato de trabajo extinguido por este motivo.
  - Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato de trabajo extinguido por esta causa.

En lo no regulado en el presente convenio colectivo se estará a lo que establezca la normativa en cada momento.

En relación con la jubilación parcial la empresa se regirá por lo establecido en cada momento por la legislación vigente en esta materia, atendiendo en todo caso las peticiones que individualmente pueda solicitar la persona trabajadora que cumpla con los requisitos establecidos legalmente.

Las personas trabajadoras mayores de 60 años que realiza dentro de sus carteleras un rotatorio que incluye turnos nocturnos podrá solicitar la realización de su jornada de trabajo exclusivamente en turnos diurnos. La empresa tendrá la posibilidad de autorizar la mencionada solicitud siempre y cuando se garantice la correcta continuidad del servicio, no alterándose la estructura organizativa del mismo y, en caso de acumularse personas con el mismo derecho, la empresa establecerá una distribución equitativa que garantice el ejercicio del derecho a todas las personas.

**Artículo 31.— Permiso parental**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

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

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

## CAPÍTULO VI

## REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

**Artículo 32.— Derechos y garantías del Comité de empresa y Delegados de Personal**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de la plantilla, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- d) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
  - 1) Hasta cien personas trabajadoras: quince horas.
  - 2) De ciento uno a doscientos cincuenta personas trabajadoras: veinte horas.
  - 3) De doscientos cincuenta y uno a quinientas personas trabajadoras: treinta horas.
  - 4) De quinientos uno a setecientos cincuenta personas trabajadoras: treinta y cinco horas.
  - 5) De setecientos cincuenta y uno en adelante: cuarenta horas.
- f) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.
- g) Podrán intervenir en la tramitación de los Convenios colectivos.
- h) En los expedientes de crisis de la índole que sean, se podrá solicitar el informe de los Delegados de Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual, sin ser emitido, se entenderá por evacuado.
- i) Proponer a la Empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de la plantilla.

Además de los derechos y garantías aquí recogidas, también corresponderán aquellas recogidas en los artículos 64 y 68 del E.T.

**Artículo 33.— Derechos de representación colectiva**

Sin perjuicio de los derechos concedidos por las leyes, los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal podrán acumular en uno o varios miembros de una



misma central sindical (con la autorización expresa de los órganos provinciales de la misma), las horas mensuales/anuales del crédito horario, sin rebasar el máximo total.

**Artículo 34.— Garantías y derechos de las Secciones Sindicales**

- a) Ninguna persona, miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.
- b) Las organizaciones sindicales, tendrán derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.
- c) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras, en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- d) Las Empresas facilitarán los locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.
- e) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

## CAPÍTULO VII

**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 35.— Principios generales**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la empresa en la protección de las personas trabajadoras a su servicio frente a los riesgos laborales. La empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todas las personas trabajadoras. Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

**Artículo 36.— Participación de la plantilla:**

- a) Delegados de prevención. Su nombramiento, competencias y facultades serán los definidos en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Comité de Seguridad y Salud Laboral. Órgano paritario y colegiado de representación destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en materia de prevención de los riesgos laborales. Dicho Comité se reunirá siempre que se necesite para tratar asuntos englobados en las funciones citadas y, en todo caso, con carácter trimestral.

**Artículo 37.— Reconocimiento médico.**

La persona trabajadora, a su ingreso en el Hospital y posteriormente, con la periodicidad que legalmente corresponda en función del puesto, tendrá derecho a una revisión médica por cuenta de la empresa, dentro de la jornada laboral, en función de los factores de riesgo a que estuviera expuesto con motivo del trabajo.

Por la repercusión que las condiciones de trabajo pudieran tener sobre la salud de la plantilla, este reconocimiento tendrá carácter obligatorio para puestos de trabajo cuya evaluación de riesgos laborales así lo indiquen.

Estas medidas se llevarán a cabo respetando en todo caso el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

**Artículo 38.— Comité de Seguridad y Salud Laboral**

Es el órgano de participación, paritario y colegiado de representación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones en el Hospital en materia de prevención de riesgos laborales, y se regirán por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité estará formado por los Delegados/as de Prevención, de acuerdo con la escala expuesta en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y por un número igual de representantes del Hospital.

Los Comités de Seguridad y Salud tendrán las competencias y facultades que se recogen en el Artículo 39 de la LPRL y el Artículo 16.2 del RSP.

## CAPÍTULO VIII

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 39.— Régimen disciplinario**

Todo el personal, sin ninguna excepción, será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de la función o funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que establece este Convenio y la legislación aplicable, sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a qué, en su caso tenga.

Se considera falta todo acto u omisión del personal que represente una infracción de los deberes y funciones que tenga encomendados o resulte contrario al que preceptúen las disposiciones legales vigentes.

Las faltas en que puede estar incurso el personal se clasifican en: Leves, Graves y Muy Graves.

La falta sea cual fuere su clasificación, requerirá notificación escrita y motivada a la persona trabajadora con excepción de la amonestación verbal.

*Faltas leves*

- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de uno a tres días al mes.
- La falta de comunicación con la antelación previa debida por la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación en el plazo oportuno de la baja u alta por enfermedad, salvo que se acredite su imposibilidad.
- La falta de comunicación a la empresa en un plazo de diez días del cambio de domicilio.
- La falta de pulcritud personal.
- Fumar en las proximidades del Hospital no respetando los límites físicos establecidos por la ley.
- No cumplir con la norma de uniformidad y calzado entregado por la empresa.
- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

*Faltas graves*

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas leves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de tres meses.
- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo entre 4 y 9 ocasiones en un plazo de 30 días.
- La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día.



- El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada (siempre que no originara perjuicio de alguna consideración a la empresa, en cuyo caso será considerado como grave).
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- La ejecución deficiente de forma maliciosa de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- 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.
- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- 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 estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa, así como el quebrantamiento del sigilo profesional.
- La falta de discreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o implique perjuicios irreparables, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- Tener discusiones injustificadas o violentas durante el servicio.
- La embriaguez puntual (en caso de ser habitual se considerará como falta muy grave).
- Fumar en las instalaciones del Hospital.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, equipos informáticos, correo electrónico, redes sociales, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, sea dentro o fuera de la jornada laboral.

### *Faltas muy graves*

- 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.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- 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.
- El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada originando perjuicio de alguna consideración a la empresa.



- 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.
- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa. incluyéndose el acceso no justificado a las historias clínicas, con independencia del uso que pudiera darse a la información obtenida.
- \*La embriaguez habitual o toxicomanía.
- 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, derivando en perjuicios graves a la empresa, causando averías a las instalaciones, maquinarias y en general, bienes de la empresa o comportando riesgo de accidente para las personas.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad de las personas trabajadoras hacia los pacientes, familiares y terceros.
- El acoso sexual.
- La reiterada falta de utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- Hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los usuarios o familiares a personas ajenas.

### *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

#### Por faltas leves

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

#### Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

#### Por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes.
- Despido.

Para las faltas graves y muy graves será indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanción.

*Prescripción:* Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



## CAPÍTULO IX

**DERECHOS Y OBLIGACIONES****Artículo 40.— *Facultades de la Dirección de la Empresa***

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. La determinación, establecimiento y modificación de las plantillas, así como la ordenación de los recursos, la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones, dirección, control y verificación de la actividad laboral, dentro del respeto a la normativa legal vigente, siendo escuchado el Comité de Empresa, el cual, en los casos especificados en el Estatuto de los Trabajadores, emitirá el informe preceptivo. En el Capítulo III del presente Convenio se especifica la clasificación del personal.
2. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de las personas trabajadoras.
3. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales. Para lo que se promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con las personas trabajadoras y sus representantes legales.
4. La movilidad y redistribución del personal dentro de los diferentes servicios del centro, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.
5. En aquellos casos en los que se requiera por parte de la empresa la realización de un reciclaje previo a la ocupación efectiva del nuevo puesto de trabajo, las horas destinadas a dicho reciclaje serán computadas dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora, no superando un total de 70h salvo acuerdo entre las partes.

**Artículo 41.— *Obligaciones de la Dirección de la Empresa***

Establecer un sistema de trabajo de modo que pueda ser realizado por las personas trabajadoras con un rendimiento normal.

**Artículo 42.— *Derechos y obligaciones de la plantilla***

1. Son derechos de la plantilla:
  - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
  - b) Libre sindicación.
  - c) Negociación colectiva.
  - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - e) Huelga.
  - f) Reunión.
  - g) Información, consulta y participación en la empresa.
  - h) El de ocupación efectiva.
  - i) El de promoción y formación profesional en el trabajo.
  - j) El de no ser discriminados por razones de sexo, estado, por la edad dentro de los límites marcados por la ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminución física, psíquica y sensorial, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
  - k) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
  - l) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
  - m) El de percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.



- n) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
  - o) Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.
  - p) Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
2. Se recogen las obligaciones de la plantilla:
- a) La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa o persona en quien delegue.
  - b) En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumido el contrato, la persona trabajadora prestará a la empresa la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades. La persona empleada y la empresa someterán sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
  - c) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.
  - d) Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
  - e) Cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
  - f) No concurrir con la actividad de la empresa, tal y como se establece en el ET.
  - g) Contribuir a la mejora de la productividad.
  - h) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

## CAPÍTULO X

### APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

#### **Artículo 43.— Comisión Paritaria**

Órgano de vigilancia e interpretación del Convenio. Sus funciones serán de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento, de dicho Convenio, en caso de conflicto en la aplicación de este.

La Comisión Paritaria del Convenio estará integrada por la Dirección del Centro (representada por tres personas) y el Comité de empresa (compuesto por 3 miembros del comité representantes de cada sindicato firmante del convenio). A las reuniones podrán asistir, con voz, pero sin voto, los asesores de las respectivas representaciones que a tales efectos serán citados.

La Comisión Paritaria será convocada siempre que lo solicite cualquiera de las partes para tratar asuntos englobados en las funciones citadas. La solicitud se efectuará, por escrito y con indicación del tema o temas a tratar. En el plazo de los siguientes cuatro días, se señalará día y hora para la celebración de la reunión, comunicándolo a las partes también por escrito. Las votaciones se efectuarán siempre con carácter paritario, contando cada una de las partes con el mismo número de votos, y pudiendo verificarse por delegación cuando excepcionalmente uno de los miembros no pueda asistir. La Co-



misión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 44.— Sumisión de cuestiones a la Comisión Paritaria**

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación e interpretación del Convenio, al dictamen de la Comisión, antes de plantear los varios supuestos ante el PRECO.

**Artículo 45.— La Sucesión de empresa**

El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, respetando las condiciones laborales preexistentes, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.

Se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorias.

Cuando el cambio tenga lugar el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

1. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus respectivas plantillas afectadas por un traspaso de los puntos siguientes:

- La fecha o la fecha prevista del traspaso.
  - Motivos de traspaso.
  - Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para las personas trabajadoras.
  - Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.
2. El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de las personas trabajadoras con la suficiente antelación de traspaso.
  3. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes legales de las personas trabajadoras con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus plantillas se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo.
  4. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los/as empresarios/as cedentes y cesionario/a o por las empresas que ejerzan control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.
  5. Cuando la empresa, el centro trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de la plantilla, que



seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

**Artículo 46.— Inaplicación del convenio**

La Empresa no podrá inaplicar, de forma unilateral, las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo con base a lo dispuesto en el artículo 82.3 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.

En caso de concurrir las circunstancias indicadas en el mencionado artículo de la Norma Laboral, ambas partes negociarán la revisión del Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación dispuestos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes.

**Artículo 47.— Euskera**

Quienes acrediten estar realizando o iniciar estudios de Euskera fuera de la jornada laboral, inscritos en centros oficiales, bien sea en centros públicos o privados, que estén reconocidos por el Gobierno Vasco, podrán solicitar una ayuda económica para el pago de dichos cursos. Con respecto a los centros privados, el porcentaje se aplicará en la parte abonada al organismo público.

Para este fin se crea un fondo de 2000 euros al año, salvo que la normativa aplicable en esta materia establezca otra cosa.

Las solicitudes se presentarán antes del 30 junio de cada año. La compañía analizará todas las solicitudes de ese año y procederá a la distribución de este fondo siguiendo las siguientes normas:

- Estas ayudas son devoluciones de aportación de la persona trabajadora para el presente fin, por tanto, se aceptarán previa justificación de los pagos así como aportando certificado de asistencia.
- Si la cantidad a repartir para la ayuda a estudio no fuese suficiente para todas las solicitudes, se distribuirá entre los solicitantes en la misma cuantía.
- Una vez distribuido el dinero, si quedase sobrante de la bolsa sin repartir, se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que puedan surgir para este fin durante los sucesivos meses naturales.
- Sera requisito indispensable para el devengo de la ayuda estar en activo en la compañía en el momento del pago de la misma, es decir, no será devengada si la persona trabajadora se encuentra de baja por cualquier causa (baja voluntaria, excedencia, despido, entre otros).
- Sera requisito indispensable no estar percibiendo ninguna ayuda para este mismo fin por parte de ningún organismo.

La Compañía junto con el Comité de empresa velará porque se cumpla con la normativa vigente en cada momento en esta materia.



## ANEXO I TABLAS SALARIALES 2023 2025

Tablas salariales	2023		2024		2025	
	bruto/mes	bruto/año	bruto/mes	bruto/año	bruto/mes	bruto/año
<b>GRUPO I A</b>						
Médico	2.277,12	34.156,74	2.447,63	36.714,45	2.512,49	37.687,39
Farmacéutico	2.277,12	34.156,74	2.447,63	36.714,45	2.512,49	37.687,39
<b>GRUPO II A</b>						
Supervisor/a	2.298,07	34.471,05	2.372,76	35.591,36	2.435,64	36.534,53
Enfermero/a	2.250,88	33.763,17	2.324,03	34.860,47	2.385,62	35.784,27
<b>GRUPO II B</b>						
Responsable área	2.044,86	30.672,88	2.111,32	31.669,75	2.167,27	32.509,00
<b>GRUPO III A-1</b>						
TER	1.413,13	21.196,95	1.459,06	21.885,85	1.497,72	22.465,82
TEL	1.413,13	21.196,95	1.459,06	21.885,85	1.347,35	20.210,28
<b>GRUPO III A-2</b>						
Auxiliar de enfermería	1.271,25	19.068,80	1.312,57	19.688,53	1.347,35	20.210,28
Auxiliar farmacia	1.271,25	19.068,80	1.312,57	19.688,53	1.347,35	20.210,28
<b>GRUPO III B-1</b>						
Técnico de Sistemas	1.893,22	28.398,24	1.954,75	29.321,18	2.006,55	30.098,19
Oficial de 1.ª Administrativo	1.893,22	28.398,24	1.954,75	29.321,18	2.006,55	30.098,19
Oficial de 2.ª Administrativo	1.733,77	26.006,52	1.790,12	26.851,73	1.837,55	27.563,30
<b>GRUPO III B-2</b>						
Administrativo/a	1.271,25	19.068,79	1.490,89	22.363,35	1.530,40	22.955,98
Auxiliar Administrativo	1.271,25	19.068,79	1.312,57	19.688,53	1.347,35	20.210,28
Telefonista/ Recepcionista	1.271,25	19.068,79	1.312,57	19.688,53	1.347,35	20.210,28
<b>GRUPO IV</b>						
Celador/a	1.224,22	18.363,36	1.264,01	18.960,17	1.297,51	19.462,62
Auxiliar almacén	1.224,22	18.363,36	1.264,01	18.960,17	1.297,51	19.462,62