



Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción, en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Regla HM Hospitales, S.L (nº de Convenio 24100362012019).

Vista el acta, con fecha de firma 21 de enero de 2026, de firma del Convenio Colectivo de la empresa Regla HM Hospitales, S.L. (nº 24100362012019), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 11 de febrero de 2026.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Alonso Santos Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN LA “REGLA HM HOSPITALES, S.L.”

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.º.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación para todas las personas trabajadoras dependientes de la “Regla HM Hospitales, SL”, estableciendo las normas básicas y regulando las condiciones de trabajo en esta empresa, destinada a establecimiento sanitario privado de hospitalización.

Artículo 2.º.- Ámbito temporal, vigencia, duración, denuncia y prórroga.

2.1.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, y sus condiciones económicas tendrán efectos desde el día siguiente a su publicación, sin perjuicio de la vigencia que se fija en su texto para cada uno de sus contenidos.

2.2.- La duración del presente Colectivo se establece desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2028.

2.3.- Una vez terminada su vigencia inicial, este Convenio se entenderá denunciado. No obstante, lo anterior, su contenido normativo continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3.º.- Absorción y compensación.

3.1.- El conjunto de los pactos contenidos en el presente Convenio sustituye, íntegramente las condiciones, tanto económicas como de trabajo, existentes a su entrada en vigor, quedando todas ellas y cualesquiera que fuesen comprendidas con la nueva regulación convenida, y ello independientemente de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía (incluidos el plus de productividad, plus de asistencia y plus de suplido).

3.2.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Capítulo II. Otras condiciones de trabajo

Artículo 4.º.- Ingresos, ceses.

Ingresos

4.1.- Los ingresos del personal, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada, se considerarán hechos a título de prueba y su plazo no podrá exceder de los siguientes periodos:

Grupo I: Seis meses

Grupo II: Cuatro meses

Grupo III: Tres meses

Grupo IV: Dos meses

Grupo V y VI: Dos meses

Dicho periodo de prueba, será indicado por escrito en el contrato suscrito entre las partes.

Ceses

4.2.- El personal que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, con un plazo mínimo de preaviso de quince días. A las personas trabajadoras que incumplan los plazos de preaviso convenidos, la empresa les podrá deducir de la liquidación el equivalente diario de su retribución por cada día no preavisado.

Artículo 5.º.- Jubilación obligatoria forzosa. Jubilación parcial.

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/as en paro, se establece las siguientes medidas de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas:

5.1.- Siempre que la persona trabajadora cumpla con los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, para causar derecho al 100% de la pensión en su modalidad contributiva, la empresa podrá exigir su jubilación obligatoria a la edad en que el hecho se produzca:

- El trabajador debe tener 68 años cumplidos.

- Debe condicionarse la jubilación a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

5.2.- Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la empresa atenderá la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación anticipada parcial. En tal caso, las empresas podrán valorar la posibilidad, analizando las circunstancias objetivas de cada caso y del servicio en cuestión. Será necesario que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito por lo que respecta a la forma en la que trabajara el porcentaje de jornada que se mantiene de alta en la empresa y siempre dentro de la legislación vigente en cada momento. La jornada que le reste por prestar hasta la fecha de jubilación total podrá ser concertada en un período ininterrumpido.

5.3.- Las empresas deberán concertar el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6º.- Jornada de trabajo. Horarios.

6.1.- La jornada anual para las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio será de 1.756 horas efectivas de trabajo, durante toda la vigencia del presente Convenio.

6.2.- Los horarios de trabajo se entenderán iniciados en cada turno en el momento de la presentación efectiva en el puesto de trabajo.

6.3.- En todo caso, aquellas personas que por cambio de servicio o función vinieren realizando un horario distinto al general del servicio, pasarán a realizar el horario ordinario del servicio en el que se encuentren.

6.4.- La planificación del cuadro de turnos para el personal será elaborado trimestral, pudiendo ser modificado en función de las necesidades de la empresa. En cualquier caso, deberá contar con el Visto Bueno del Jefe de Servicio o Departamento.

Artículo 7º.- Movilidad funcional. Cambio de turno.

7.1.- La Dirección está facultada para acordar los cambios de puesto de trabajo que procedan, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

7.2.- Cuando el cambio conlleve una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7.3.- Por parte de la Dirección se dará a conocer al Comité de empresa la existencia de las vacantes o creación de nuevos puestos de trabajo.

7.4.- No podrá llevarse a cabo cambio de turno alguno entre el personal, salvo que, previa petición del trabajador/a, sea autorizado por la Dirección o, en su caso, por la Jefatura de Personal, Servicio o Departamento.

Artículo 8º.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales, a disfrutar en los meses comprendidos entre junio y octubre, estableciéndose el calendario individual de las mismas antes del 31 de marzo de cada año.

Las vacaciones serán disfrutadas por turnos pactados entre los propios trabajadores/as; de no existir acuerdo, su disfrute tendrá lugar de manera rotatoria.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 9º.- Retribuciones.

El personal de la HM Regla percibirá sus haberes o salario mensual en metálico, talón o ingreso en entidad bancaria, siempre dentro del mes devengado, o en los cuatro días siguientes.

Artículo 10º.- Salario base.

El salario base será el especificado para categoría, de acuerdo con las tablas salariales reflejadas en el Anexo I.

Artículo 11º.- Complemento de puesto de trabajo y de mayor responsabilidad.

11.1.- En la razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo para el personal sanitario de la Clínica que desempeñe sus funciones en determinados puestos de trabajo.

11.2.- Para determinar esos puestos de trabajo que generarán el derecho al cobro de este complemento se estará a lo que establezca el informe realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Centro, previa evaluación de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa.

11.3.- Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación en el puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual. La cuantía bruta mensual del complemento, según categorías será la siguiente:

- Enfermería: 184,64 €
- Auxiliar de Enfermería: 122,27 €
- Limpieza: 59,58 €
- Celador/a: 59,58 €

11.4.- El complemento de responsabilidad por jefatura de servicio tiene carácter de complemento salarial de puesto de trabajo y su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable, siendo en cualquier caso absorbible y compensable.

11.5.- Cualquier otro complemento que la Dirección de este Centro decida otorgar de manera discrecional, quedará vinculado a lo pactado entre las partes, y, en cualquier caso, su percepción

también dependerá del ejercicio de la actividad, por lo que no tendrá carácter consolidable, siendo en cualquier caso absorbible y compensable.

Artículo 12º.- Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios en el turno de noche (considerados de 10 horas de 22.00 a 08.00) percibirá, en proporción a los turnos y horas efectivamente trabajadas de noche, la siguiente cantidad bruta por hora, según la categoría profesional:

- Enfermería: 2,934 €/h
- Auxiliar de Enfermería: 2,468 €/h
- Personal en administración/mostradores/admisión: 1,70 €/h
- Celadores/as: 1,60 €/h
- Limpieza: 1,60 €/h

Artículo 13º.- Pagas extraordinarias.

13.1.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán, con carácter de complemento periódico de vencimiento superior al mes, las siguientes gratificaciones:

- Paga extraordinaria de junio, consistente en una mensualidad de salario base, más complemento "ad personam", referido este complemento única y exclusivamente al complemento de "antigüedad" y nunca a otro tipo de complementos.
- Paga extraordinaria de diciembre, consistente en una mensualidad de salario base, más complemento "ad personam", referido este complemento única y exclusivamente al complemento de "antigüedad" y nunca a otro tipo de complementos.

13.2.- Las gratificaciones extraordinarias se devengarán de fecha a fecha y en proporción al tiempo trabajado en los doce meses anteriores. La paga extra de junio se devengará del 1 de julio a 30 de junio, abonándose entre el 20 y 30 de junio antes de la finalización de su devengo y la paga extraordinaria de diciembre se devengará el 1 de enero a 31 de diciembre, abonándose entre el 20 y 30 de diciembre antes de la finalización de su devengo.

Artículo 14º.- Paga de productividad.

14.1.- Se percibirá una paga de productividad de carácter no consolidable, siempre que los beneficios obtenidos por la empresa al final de cada ejercicio económico alcancen una cuantía mínima equivalente al doble de la paga propuesta, cuya cuantía ascenderá:

- a) Al 75% de una paga extraordinaria cuando la productividad por trabajador ascienda a 120.000 euros teniendo en cuenta los beneficios y número total de trabajadores de todos los centros en León.
- b) Al 25% de una paga extraordinaria cuando la productividad por trabajador ascienda a 110.000 euros teniendo en cuenta los beneficios y número total de trabajadores de todos los centros en León.

La productividad deberá entenderse como "nivel de ventas por empleado".

14.2.- Para obtener el derecho pleno a la paga de productividad, el trabajador debe haber estado vinculado a la empresa durante todo el periodo al que se extienda el ejercicio económico y permanecer de alta y por tanto con vinculación al momento de su abono.

Dicha paga se hará efectiva, en su caso, durante los nueve meses siguientes al cierre del ejercicio, abonándose en el correspondiente recibo de salario.

Quedará excluido de esta paga, expresamente, el personal laboral cuya retribución correspondiente al salario base, esté por encima del presente Convenio, quedando por tanto absorbida esta paga en dicha diferencia.

Artículo 15º.- Descanso semanal. Fiestas. Permisos.

Todo el personal laboral afectado por el presente Convenio tendrá derecho a:

15.1.- Un descanso mínimo semanal de día y medio, acumulable por periodos de hasta catorce días.

15.2.- Las fiestas laborales que tendrán carácter retributivo y no recuperables, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de Navidad, Año Nuevo y 1.º de mayo, como fiesta del trabajo.

15.3.- Aquellos trabajadores/as que realicen una jornada laboral coincidente con un día festivo, tendrán derecho a un descanso por el día festivo trabajado, y a partir del 1 de enero de 2023 al cobro de la siguiente cantidad bruta por hora trabajada según cada categoría:

- Grupo I y II: 6,00 €/h
- Grupo III, IV, y V: 4,00 €/h

15.4.- A partir del 1 de enero de 2023 los trabajadores/as que realicen una jornada laboral coincidente con un domingo percibirán un complemento salarial de 15 euros adicionales.

15.5.- A partir del 1 de enero de 2023 los trabajadores/as que realicen una jornada laboral coincidente con la noche de nochebuena o nochevieja, percibirán un complemento salarial de 60 euros adicionales. Del mismo modo, se abonará la mañana y la tarde del día de Navidad y de Año Nuevo.

Artículo 16º.- Asuntos propios.

Todos los trabajadores del servicio, dispondrán, según la antigüedad de la empresa, de los siguientes días o día de asuntos propios, retribuido/s y no recuperable/s:

Años antigüedad	Días permiso
0-3 años	0 días
3-5 años	1 días
5-10 años	2 días
10-20 años	3 días
+20 años	4 días

Todo ello previa solicitud con un mínimo de 15 días de antelación. No podrá estar unido a periodo vacacional, ni festivos, ni fin de semana que tenga cercano un festivo (puente).

En cualquier caso, se podrá denegar su disfrute de forma motivada por necesidades del servicio cuando así se justifique. Dicha denegación deberá producirse en el plazo máximo de 72 horas. En todo caso, siempre será necesaria autorización expresa para su disfrute.

Cuando por causa de su denegación no haya podido ser disfrutado el día de asuntos propios durante el año natural, se podrá disfrutar de tal derecho durante el primer mes del año siguiente.

Los días comenzarán a disfrutarse según la antigüedad, cuando corresponda aumento de días de permiso, las personas que su antigüedad se corresponda con los seis primeros meses del año, en el año en curso, y aquellos que corresponda con los seis últimos meses de año, comenzarán a disfrutarlos al año siguiente.

Capítulo IV. Formación. Promoción. Mejoras sociales.

Artículo 17º.- Formación y perfeccionamiento.

17.1.- Para poder optar al disfrute de los permisos previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, será preciso:

- Matrícula oficial.
- Comunicación de la matrícula en el momento de realizarla, con el fin de efectuar las previsiones correspondientes.

17.2.- Objetivos de la formación:

1.- La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales, priorizando la titulación relacionada con el sector.
- e) Reconversión profesional.
- f) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- g) Formación teórica y práctica suficiente adecuada en materia preventiva, cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Se facilitará la formación continuada para garantizar la actualización de conocimientos, técnicas de los distintos puestos de trabajo, incidiendo en la nueva creación y los de avances tecnológicos.

Artículo 18º.- Promoción interna.

Para la cobertura de las vacantes que se produzcan en HM Regla, excepto los puestos de confianza y jefatura de servicio, se tendrán en cuenta, sin perjuicio del poder de dirección de la empresa, que reconoce el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la formación, méritos, antigüedad, etc., y todo ello con objeto de promocionar a los trabajadores/as del centro.

Los puestos vacantes de tal naturaleza serán dados a conocer al Comité de empresa.

Artículo 19º.- Mejoras sociales.

19.1.- La empresa suscribirá una póliza de seguro que garantice la responsabilidad civil de sus trabajadores/as.

19.2.- Los trabajadores/as, en las condiciones prevenidas en el artículo 46 del Estatuto de Trabajadores, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco, siempre y cuando medie un preaviso de al menos quince días.

19.3.- En los supuestos de situaciones de incapacidad temporal ya derivadas de enfermedad común o accidente no laboral equiparables en gravedad a intervención quirúrgica de grupo máximo, tras el estudio y determinación de un comité médico integrado por la Dirección médica de este centro, se podrá decidir si complementar en el 100%. Lo mismo ocurrirá en los supuestos derivados de accidente de trabajo o enfermedad laboral que así se estimen.

19.4.- En los supuestos de baja por accidente de trabajo producido en el propio centro, se complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores a partir del primer día de la misma.

Artículo 20º.- Póliza colectiva de asistencia sanitaria.

Se establece para el personal con una antigüedad en la empresa superior a un año, siempre con dedicación exclusiva de prestación de servicios para la clínica.

Capítulo V. Garantías sindicales*Artículo 21º.- Derechos sindicales.*

Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, así como el de sus órganos de representación, HM Regla se compromete a facilitar los medios adecuados para el ejercicio de tales derechos, según lo que en cada caso reconozca el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación concordante y complementaria.

Capítulo VI. Seguridad e higiene*Artículo 22º.- Salud laboral.*

En materia de salud laboral, será de aplicación la Ley 31/1195, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus normas de desarrollo; y específicamente, las vigentes relativas a establecimientos sanitarios.

La empresa deberá elaborar un plan integrado de Seguridad y Salud Laboral, con carácter trianual, documentado y realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, donde se recogerán al menos los siguientes contenidos: Evaluación de riesgos inicial y actualizada, medidas de evacuación, extinción de incendios y primeros auxilios y la vigilancia de la salud de todos los trabajadores/as.

Artículo 23º.- Uniformes de trabajo.

HM Regla está obligada a entregar a todo su personal, las prendas de trabajo y uniformes completos, siendo la conservación y limpieza de dichas prendas a cargo de la empresa.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.*Artículo 24º.- Faltas.*

Se considerará falta todo acto u omisión que suponga una infracción de los deberes y funciones que tenga asignados o resulte contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Las faltas podrán clasificarse como leve, grave y muy grave, atendiendo a su trascendencia objetiva y al grado de intencionalidad del autor/a.

Artículo 25º.- Graduación de las faltas.

De acuerdo con la clasificación que contiene el artículo anterior, la enumeración de las faltas es la siguiente:

1.- Faltas leves:

- a) Las de puntualidad injustificada y reiterada en la asistencia al trabajo, inferior a diez minutos respecto de la hora de incorporación al puesto, que no causen perjuicio grave en el servicio. Se entenderá concurre reiteración a partir de la tercera falta de puntualidad de treinta días.
- b) La mera desatención o descortesía con las personas con que se relacione durante la jornada laboral.
- c) No cursar a tiempo la baja por enfermedad o accidente, excepto que se probara la imposibilidad de hacerlo. Así como no avisar con la antelación necesaria, caso de que ello fuere posible, del día de iniciación de la incapacidad temporal o del alta en tal situación, en su caso.

2.- Faltas graves:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un periodo de seis meses.
- b) Ausentarse del trabajo durante la jornada laboral sin el permiso necesario o causa justificada, siempre que no se ocasione perjuicio grave en el servicio.
- c) No comunicar con la antelación suficiente a la dirección de personal, y siempre que ello fuera posible, las faltas al trabajo, aun tratándose de causas justificadas o permisos legales.
- d) No atender la prestación del servicio con la debida diligencia.
- e) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio, siempre que la negativa no fuera manifestada expresamente, caso que se calificará como falta muy grave.
- f) La imprudencia en el trabajo con respecto a lo provisto en cualquiera de las normas sobre seguridad o higiene, que no ocasionen accidentes serios o daños personales o a elementos de trabajo.
- g) Efectuar cambio de turno de trabajo sin la preceptiva autorización.
- h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- i) Mantener discusiones violentas durante el trabajo.
- j) Las de indiscreción, negligencia o de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por terceras o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.
- k) La prestación de servicios profesionales, en el ámbito de la empresa, siempre que de los mismos debiera derivarse la pertinente factura, y no se facilitara esta u ocultando tal prestación, impidiendo por tanto la generación de tal factura, aun cuando el paciente sea empleado de esta empresa o familiar del mismo.

3.- Faltas muy graves:

Tendrán esta consideración todas las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y, específicamente, los siguientes comportamientos:

- a) La reiteración o reincidencia en faltas graves.
- b) El abuso de autoridad por parte de los jefes.
- c) La toxicomanía o embriaguez, aun cuando no sea habitual.

Artículo 26º.- Sanciones.

Las sanciones que pueden imponerse al personal que haya incurrido en falta o faltas debidamente comprobadas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de 3 días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días; traslado de departamento o servicio por un periodo máximo de 3 meses, inhabilitación para ascender de categoría durante tres años como máximo; despido.

Las sanciones prescribirán a los seis meses de su cumplimiento.

Artículo 27º.- Procedimiento sancionador.

27.1.- Las sanciones se comunicarán a la persona sancionada por escrito, en todo caso.

27.2.- Para la imposición de sanciones por faltas muy graves, se instruirá expediente sumario. Este se iniciará remitiendo al trabajador pliego de cargos en el que se expondrán sucintamente los hechos supuestamente constitutivos de falta. Del pliego se dará igualmente traslado al Comité de empresa, que dispondrá, al igual que la persona afectada, de cinco días naturales para manifestar, por escrito, lo que consideren conveniente para la justificación de los hechos o prueba de sus descargos. La Dirección, concluido el plazo de cinco días, y se hayan o no formulado los escritos por la persona afectada y Comité de empresa, podrá imponer la sanción que considere procedente, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo pactado en el presente Convenio.

La sanción se comunicará al trabajador por escrito y, de este, se dará traslado al Comité de empresa.

Disposiciones finales

Artículo 28º.- Comisión paritaria.

28.1.- La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento del presente Convenio se efectuará a través de una Comisión constituida de forma paritaria entre representantes de la "Regla HM Hospitales, SL" y representantes de los trabajadores/as. Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de empresa y tres representantes de la empresa. En las reuniones se aceptará la presencia de asesores de las respectivas representaciones, con voz, pero sin voto.

28.2.- La Comisión paritaria se reunirá periódicamente cada seis meses, a fin de solventar las posibles cuestiones relativas a la interpretación y/o aplicación del presente Convenio.

28.3.- Ante cualquier discrepancia respecto de la interpretación y/o aplicación e/o inaplicación del presente convenio, deberá acudir a dicha comisión paritaria. En caso de continuar sin acuerdo, se seguirán los cauces legalmente previstos con solicitud de intermediación del SERLA u organismo que lo sustituya.

Artículo 29º.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Para promover la conciliación de la vida laboral y familiar se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Se garantizará la conciliación de la vida laboral y familiar mediante la implantación de procedimientos internos que faciliten este derecho.

Artículo 30º.- Derecho a la desconexión digital.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales propios o puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, no siendo un medio para notificar el cambio de turnos, ni de otras situaciones que pudieran influir en cambio de condiciones laborales del trabajador.

Artículo 31º.- Cláusula general antidiscriminatoria.

Se garantizará la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente, poniendo especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: El acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional, ambiente laboral exento de acoso sexual.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional.- Plus ad personam.

Las cantidades que las personas trabajadoras venían percibiendo como premio de antigüedad y que a partir del 31 de diciembre de 2011 dejaron de devengarse nuevos derechos, se convirtieron en un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable. Dicho complemento se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de “Plus ad personam”.

Disposición adicional.- Primera

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se garantiza a todos los trabajadores afectados por el mismo una retribución bruta anual al menos igual a la fijada por el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector para establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados de León.

TABLA SALARIAL – ANEXO I

SALARIOS AÑO 2026

- Grupo I y grupo II: Subida del 2,7% sobre el salario bruto anual.
- Grupo III, grupo IV y grupo V: Subida del 4,5% sobre el salario bruto anual.

En ambos casos se excluirá en la subida el importe de antigüedad (plus ad personam).

Para aquellas categorías o grupos profesionales cuya suma de conceptos salariales que conforman el salario bruto anual, no alcancen el SMI, se aplicará un complemento denominado “complemento SMI”. Dicho complemento será variable y se ajustará para cumplir en cada momento con el SMI fijado por el Gobierno.

En caso de que hubiese que aplicar el complemento SMI para alcanzar el fijado por el Gobierno, las categorías de los grupos III, IV y V aumentarían su salario bruto anual en el mismo importe que la diferencia que existiese entre el salario bruto anual por convenio de la categoría más baja y el SMI marcado.

Periodos prueba	Grupos	Grupo cotización	Epígrafe	Salario base
6 Meses	Grupo I:			
	Titulado/a Grado Superior	01	120	1.755,94 €
	Titulado/a Grado Sup. (no sanitario)	01	113	1.755,94 €
4 Meses	Grupo II:			
	Titulado/a Grado Medio (no sanitario)	02	113	1.443,49 €
	A.T.S. – D.U.E.	02	113	1.443,49 €
	Fisioterapia	02	113	1.443,49 €
3 Meses	Grupo III:			
	Téc. Esp. Sanitario – T. Rayos – Higienista Dental	06	120	1.009,80 €
	Aux. Enfermería - Masajista	06	120	972,56 €
2 Meses	Grupo IV:			
	Téc. Esp. rama Adva.	05	113	1.009,80 €
	Auxiliar Administrativo	07	113	972,56 €
	Recepcionista	06	113	972,56 €
	Serv. Múltiples (Administrat.)	10	113	964,83 €
2 Meses	Grupo V:			
	Jefe/a Taller	04	77	1.196,15 €
	Oficial Mantenimiento	09	77	972,56 €
	Celador/a	06	120	947,78 €
	Lavandera/o – Planchador/a	07	124	947,78 €
	Limpiador/a	10	117	947,78 €
	Ayudante Cocina	09	105	947,78 €
	Operarios/as Servicios Múltiples	10	117	947,78 €

SALARIOS AÑOS 2027 Y 2028

La subida salarial prevista para los consiguientes años del Convenio, 2027 y 2028, será la misma que la subida del IPC del año anterior sobre el salario base.