

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba**

BOP-A-2025-3082

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0143/2025

Código de Convenio: 14002315012006

Visto el Texto del Acuerdo de fecha 21 de julio de 2025, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas de Córdoba (2022-2024), sobre revisión de las tablas salariales para el año 2025 y otros asuntos, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28 de 11 de agosto),

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Córdoba, a 4 de septiembre de 2025.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.



ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CLÍNICAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

ASISTENTES:

POR ASEMPUR:

Don Rafael Agüera Buendía
Don Carlos Molina Chacón
Don David Ruiz Serrano

ASESOR:

Don Antonio Arroyo Díaz.

POR CCOO:

Don José Damas Bueno

POR UGT:

Doña María del Carmen Heredia Lozano

En Córdoba, siendo las 10 horas del día 21 de julio de 2025, se reúnen los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Clínicas Privadas de Córdoba, en la sede de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO).

Se procede a constituir la Comisión Paritaria, acordándose lo siguiente:

Primero. De conformidad con el art. 6 del Convenio Colectivo, no habiendo sido denunciado el mismo por ninguna parte procede prorrogar el mismo durante el año 2025 incrementando todos los conceptos económicos en un 3%. Se adjunta como Anexo nº1 las tablas salariales de 2025 actualizadas.

Segundo. La Comisión Paritaria acuerda igualmente actualizar el artículo 23 del Convenio Colectivo con las modificaciones legislativas producidas en esta materia. Se adjunta como Anexo nº2 nueva redacción del artículo 23.

Tercero. De conformidad con el art. 12 del Convenio Colectivo, se acuerda la apertura de una comisión de estudio para el desarrollo de las funciones de las distintas categorías profesionales, la cual se reunirá en la segunda quincena del mes de septiembre.

Cuarto. Las propuestas presentadas por los sindicatos CCOO y UGT sobre la actualización y revisión del grupo profesional de Psicólogo en el ámbito sanitario, entienden que es necesario y posible por esta comisión paritaria revisar el apartado de clasificación profesional e incluir estos profesionales en el Grupo I, desde la parte empresarial consideran que deberán ser abordadas en el ámbito de la Comisión Negociadora, durante el proceso de negociación del próximo convenio colectivo, por lo que, este punto queda sin acuerdo.

Quinto. Elevar a la Autoridad Laboral Competente los acuerdos de revisión aprobados, así como las tablas correspondientes, al año 2025 a los efectos de su homologación y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sexto. Facultar a don Antonio Arroyo Díaz para que presente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.



Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las diez horas y treinta minutos del día arriba indicado.

POR ASEMPUR

Rafael Agüera Buendía
Carlos Molina Chacón

POR CC. OO

Francisco José Damas Bueno
David Ruiz Serrano

POR UGT

María del Carmen Heredia Lozano



ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2025
(3,00% INCREMENTO)

Grupo	Salario Mensual	Salario anual/ (14 Pagas) Euros
A	1.831,60 €	25.642,43 €
B	1.497,72 €	20.968,14 €
C	1.198,18 €	16.774,51€
D	1.148,15 €	16.074,18 €
E	1.134,65 €	15.885,07 €

Nota: En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional para 2.025. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad.

COMPLEMENTOS:

	Complemento día festivo €	Complemento días festivos especiales €: Noches 24 y 31 Diciembre Días 25 Diciembre y 1 Enero
Grupo A	30,11 €	64,52 €
Grupo B	25,80 €	55,91 €
Grupo C	21,51 €	43,01 €
Grupo D	21,51 €	43,01 €
Grupo E	21,51 €	43,01 €

COMPLEMENTOS SALARIALES:

Complemento de nocturnidad: Artículo 26, D.

Complemento festivos: Tablas Artículo 26, E.

Plus de turnicidad anual: 483,88 €/anuales.

Plus de turnicidad mensual (12 meses): 40,32 €.

Presencia localizada: 5,38 €/ hora.

Plus de jornada partida: 1,62 €/día.



ANEXO II

LICENCIAS

Artículo 23. Licencias:

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada de la persona trabajadora o cuantos otros supuestos sean recogidos por la legislación durante la vigencia de este Convenio.

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

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Se considerará desplazamiento a tal efecto cuando haya que desplazarse a otra provincia o recorrer 50 km mínimos tanto a la ida como a la vuelta en la provincia de Córdoba tomando como referencia el centro de trabajo.

El concepto enfermedad grave familiar comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.
- Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.
- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

En el caso de ingreso Hospitalario, la persona trabajadora interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.

Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.



Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

c) 1 día hábil de la persona trabajadora por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

e) Por el tiempo necesario para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, al igual que el permiso correspondiente a la lactancia y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, de acuerdo con la legislación vigente.

g) Por el tiempo necesario, para acudir a visita médica, de forma personal o acompañando a hijos menores de 14 años de edad o personas dependientes hasta el primer grado de consanguinidad. Se tendrá que acreditar la asistencia a la consulta de forma personal o acompañando al enfermo.

h) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes en Centros Oficiales de Enseñanza (entendiendo por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública o Privada, incluyendo también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente), así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

i) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Quienes por guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La persona trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la



aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los cuatro párrafos anteriores, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La lactancia de hijo menor de nueve meses se podrá disfrutar sin acumular de este modo, o también de forma acumulada en días hábiles de la persona trabajadora según lo previsto legalmente por este concepto.

j) Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios como licencia retribuida y considerándolos como tiempo efectivo de trabajo, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación.

Las personas trabajadoras podrán disponer de 2 días de asuntos propios adicionales no retribuidos, que deberá solicitarse con 72 horas de antelación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, debiendo acreditar por escrito la empresa, en su caso, la causa de la denegación.

La solicitud de este/os día/s de asuntos propios (tanto retribuidos como sin retribuir) serán de común acuerdo con la empresa, no podrá/n coincidir con el inicio o finalización del período vacacional del trabajador/a, ni podrá solicitarse cuando el día anterior y posterior al disfrute del mismo sean no laborables (ya sea por ser festivo, o no laborable), salvo que se pacte o negocie entre la parte trabajadora y la empresa.

k) El permiso de maternidad y paternidad de las personas trabajadoras queda establecido según legislación actual en 16 semanas, derecho individual e intransferible. Es decir, si uno de los progenitores no disfruta de todo ese tiempo, no se lo puede ceder al otro. La distribución de las 16 semanas, 6 de ellas se disfrutan tras el parto de forma ininterrumpida y simultánea por ambos progenitores. El resto, las otras 10 semanas, se pueden coger a continuación o aplazarlas y distribuirlas de forma interrumpida en períodos semanales. También existe la posibilidad de elegir un régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa. Cualquier modificación de la legislación en esta materia, será de aplicación inmediata.

Todos los permisos anteriores deberán ser solicitados, justificados y contestados por escrito. La persona trabajadora debe justificar estos permisos, excepto los días de asuntos propios. El silencio por parte de la empresa se considerará silencio positivo, pudiéndose disfrutar el permiso solicitado.



El disfrute de estos permisos comenzará el primer día hábil de la persona trabajadora después del hecho causante.

Cualquier referencia hecha al cónyuge en el articulado del presente Convenio, se debe entender también realizada a la pareja de hecho, siempre que la relación esté inscrita en el Registro Público correspondiente.

I) Hasta 4 días por imposibilidad de desplazarse al centro de trabajo (según las recomendaciones de las autoridades o por la limitación de cualquier tipo de transporte público o privado) de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo o de desarrollar la actividad laboral con normalidad por problemas de corte de suministro o conectividad o por no poder acceder al puesto de trabajo así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

m) 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 equivalentes a 4 días al año aportando acreditación del motivo de la ausencia.

Se disfrutará de cualquier otro permiso o licencia que recoja el estatuto de los trabajadores o norma general legal aplicable a las personas trabajadoras.

Firmado digitalmente por:

- Carlos Molina Chacón.
- Rafael Agüera Buendía.
- Francisco José Damas Bueno.
- María del Carmen Heredia Lozano.
- David Ruiz Serrano.

