

# ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

3955/16

## JUNTA DE ANDALUCÍA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE ALMERÍA

### ANUNCIO

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS DE CARÁCTER PRIVADO MERCANTIL para los años 2016-2018, Código Convenio 04000355011982, suscrito con fecha 29 de julio de 2016, de una parte por el Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO., y de otra parte, la Agrupación Provincial de Hospitalización y Asistencia Privada de ASEMPAL, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, creada por el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía;

Esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

### ACUERDA

**Primero.-** Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 12 de septiembre de 2016.

EL DELEGADO TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO, Miguel Ángel Tortosa López.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS

### TITULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

#### ARTÍCULO 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación Provincial de Hospitalización y Asistencia Privada de ASEMPAL, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

### TITULO II.- CONDICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 3.- Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a las empresas, sean personas físicas o jurídicas, dedicadas a Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de carácter privado mercantil, con la excepción de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.

Se exceptúan las empresas y actividades que, a la entrada en vigor del presente Convenio, estén comprendidas en el ámbito funcional de un Convenio Estatal o tengan Convenio propio.

#### ARTÍCULO 4.- Ámbito territorial.

El Convenio se aplicará en Almería y su Provincia.

#### ARTÍCULO 5.- Ámbito personal.

Queda comprendido, en el ámbito del Convenio, el personal que presta sus servicios en los centros o las empresas afectadas por el mismo. Queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

**ARTÍCULO 6.- Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga y atrasos.**

Vigencia.- El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2016.

Duración.- La duración se establece por un periodo de TRES AÑOS, contados a partir del 1 de enero de 2016, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

Atrasos.- Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del presente Convenio deberán hacerse efectivos por las empresas en el plazo de tres meses a partir de su entrada en vigor.

Prórroga.- El Convenio se prorrogará por periodos anuales, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de su terminación, mediante escrito dirigido a la Delegación Territorial competente y a la otra parte.

**ARTÍCULO 7.- Compensación y absorción.**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente Convenio o puedan establecerse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación.

**ARTÍCULO 8.- Condiciones más beneficiosas.**

El presente Convenio tiene carácter de mínimos. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**ARTÍCULO 9.- Vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

**ARTÍCULO 10.- Políticas de igualdad.**

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

**TITULO III.- COMISIÓN PARITARIA****ARTÍCULO 11.- Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de cuatro miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

**Funciones.-** La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

**Procedimiento.-** Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### TITULO IV.- INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES, CESES Y FINIQUITOS

##### **ARTÍCULO 12.- Ingreso y períodos de prueba.**

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

##### **ARTÍCULO 13.- Provisión de vacantes. Ascensos.**

En la admisión de nuevo personal, tanto para cubrir vacantes o para plaza de nueva creación, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud oportunas para asegurar la capacidad profesional.

Cuando se realicen pruebas de aptitud, la empresa constituirá en su seno los oportunos tribunales, de los que formará parte un vocal miembro del órgano de representación de los trabajadores, a ser posible, de igual o superior categoría.

**Ascensos.-** Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

##### **ARTÍCULO 14.- Ceses y finiquitos.**

###### **Ceses.**

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Para que la empresa tenga conocimiento con antelación de la decisión extintiva del trabajador a fin de proveer a la cobertura de la vacante, este deberá preavisar de tal decisión con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista para la extinción.

Cuando se trate de trabajadores contratados por tiempo indefinido o por una duración superior al año, la inobservancia del preaviso obliga al trabajador a satisfacer una cantidad equivalente a los salarios correspondientes a tantos días cuantos faltasen para agotar el plazo convenido.

###### **Finiquitos.**

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad del trabajador, no será de aplicación el primer párrafo de este apartado.

El modelo de finiquito será editado por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos legales.

#### TITULO V.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

##### **ARTÍCULO 15.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades, que se entienden sin perjuicio de los derechos de los representantes de los trabajadores, tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador.

##### **ARTÍCULO 16.- Contratación.**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

##### **ARTÍCULO 17.- Contratos eventuales.**

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de este tipo de contratos de duración determinada.

En su virtud, se establece que la duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa o circunstancia que los justifique.

En caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a su duración máxima, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, a la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica cuya cuantía será equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

##### **ARTÍCULO 18.- Incentivos a la contratación.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del Decreto Ley 8/2013, de 28 de mayo, de Medidas de Creación de Empleo y Fomento del Emprendimiento, al objeto de fomentar la estabilidad en el empleo de las personas jóvenes, las entidades

empleadoras que contraten de forma indefinida a los titulares del Programa Bono de Empleo Joven o procedan a la transformación de los contratos de duración determinada en indefinidos, en el plazo de doce meses contados a partir de la formalización del contrato de trabajo, resultarán beneficiarias de los incentivos al empleo estable regulados en la Ley 2/2015, de 29 de diciembre.

#### **ARTÍCULO 19.- Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.**

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando los empresarios obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

### TITULO VI.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### **ARTÍCULO 20.- Conciliación de la vida familiar y laboral.**

##### **1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

b) En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador,

bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

## **2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.**

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### **3.- Excedencia por cuidado de familiares.**

Los trabajadores 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **4.- Reducción de la jornada por violencia de género.**

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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.

Estos derechos se podrán ejercitar mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado.

## **ARTÍCULO 21.- Excedencias.**

### **1.- Excedencia voluntaria y forzosa.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado en el término de un mes al finalizar el desempeño del cargo.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En caso de que la excedencia se hubiera concertado por una duración inferior al plazo máximo previsto en el párrafo anterior, podrá prorrogarse, por una sola vez, siempre que se preavise a la empresa con seis meses de antelación a la fecha de vencimiento del período inicialmente acordado.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

### **2.- Excedencia especial.**

El personal que lleve un mínimo de cuatro años de servicio, podrá pedir, en caso de necesidad justificada, una suspensión de su contrato de trabajo de carácter no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a tres meses.

Para su concesión, el trabajador deberá solicitarlo con, al menos, 15 días de antelación.

La fecha de comienzo no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

La dirección de la empresa podrá variar la fecha de inicio solicitada, atendiendo a razones organizativas, aplazando su disfrute hasta un máximo de 7 días. En todo caso, la resolución adoptada se notificará al trabajador con 2 días de antelación a la fecha solicitada para el disfrute de esta excedencia especial.

Su ejercicio estará condicionado en cada empresa atendiendo al número de trabajadores de la misma, conforme a la siguiente escala:

- En empresas de hasta 20 trabajadores: un trabajador.
- En empresas de 20 y hasta 50 trabajadores: podrán simultanearlo hasta dos trabajadores.
- En empresas de 51 a 100 trabajadores: podrán simultanearlo hasta tres trabajadores.
- En empresas de 100 trabajadores en adelante: podrán simultanearlo el 3% de la plantilla.

Esta excedencia especial sólo podrá ser solicitada otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior. Así mismo, durante el tiempo que dure la misma, el contrato de trabajo quedará suspendido, exonerando de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

## **ARTÍCULO 22.- Sustituciones.**

Las bajas por enfermedad, vacaciones y otras análogas de duración superior a un mes, obligarán a la empresa a organizar el trabajo de forma que no se recargue al personal de plantilla.

## **ARTÍCULO 23.- Jubilación anticipada y parcial.**

Los trabajadores podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, así como a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la citada Ley General de la Seguridad Social.

## TITULO VII.- TIEMPO DE TRABAJO

**ARTÍCULO 24.- Jornada de trabajo.**

La jornada ordinaria máxima anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1786 horas de trabajo efectivo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos de duración, el cual no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

1.- Para la distribución de la jornada laboral en los Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, atendiendo a que el trabajo se desarrolla en proceso continuo, esto es, se realiza durante las 24 horas de cada uno de los 365 días del año, las empresas elaborarán anualmente un calendario, que deberá fijarse y ponerse en conocimiento de los trabajadores antes del 28 de febrero de cada ejercicio, en el que se establezcan los cuadrantes de turnos bien de toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos.

No obstante, cuando concurren causas técnicas u organizativas que así lo justifiquen, la Dirección de la Empresa, previo aviso con una antelación mínima de 72 horas a los trabajadores afectados, podrá alterar el cuadrante de turnos. Sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, las discrepancias en esta materia se plantearán ante la Comisión Paritaria del presente Convenio.

2.- Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencias, retrasos, etc.), que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la empresa pueda proceder a su sustitución.

3.- Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, aquellos trabajadores que, en aplicación del calendario laboral vigente, pudieran exceder dicha jornada anual, deberán disfrutar, antes del 31 de diciembre de cada año, en concepto de licencia retribuida, de los días que supongan dicho exceso.

No obstante, cuando lo expresado en el párrafo anterior no fuese posible y el trabajador hubiera realizado un exceso de horas sobre la jornada máxima anual, dicho exceso le será abonado según el valor resultante de la fórmula prevista en el artículo relativo a las horas extraordinarias.

**ARTÍCULO 25.- Vacaciones.**

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales para todo el personal, retribuidas en función del salario base y antigüedad.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, pudiendo los trabajadores realizar una propuesta de 15 días naturales de disfrute de vacaciones para su estudio y aprobación definitiva por parte de la dirección de la empresa.

En el caso de que dos personas de la misma empresa estén vinculadas matrimonialmente, se procurará que puedan disfrutar las vacaciones conjuntamente, de conformidad con las necesidades del servicio, respetando los derechos en materia de vacaciones del resto de la plantilla, así como los usos y costumbres de la empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El inicio de las vacaciones no podrá coincidir con el día señalado para el descanso semanal.

**ARTÍCULO 26.- Festivos.**

Las fiestas laborables, que tienen carácter retribuido y no recuperable, serán las fijadas en el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

Cuando, por razones técnicas u organizativas, no puedan disfrutarse el día de fiesta correspondiente, el trabajador causará derecho a un descanso compensatorio, considerándose, a tal efecto, tres opciones:

- a) Su disfrute en otro día de la semana.
- b) Acumuladas al periodo anual de vacaciones.
- c) Disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

**ARTÍCULO 27.- Permisos y licencias.**

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

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días, por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Cuando el traslado sea a una localidad situada a más de 25 Km. de la del centro de trabajo, el plazo será de dos días.

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) En los supuestos de adopción o acogimiento nacional, en el caso de que el padre y la madre trabajen, a su opción, uno de ellos podrá ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de los trámites en los que sea inexcusable su asistencia personal, hasta un máximo de 5 días al año o su equivalente en horas de trabajo.

g) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años.

h) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico vinculado al puesto de trabajo desempeñado por el trabajador en su empresa o a cualquier otro puesto dentro de la estructura organizativa de la misma, previa aprobación por parte de su dirección.

i) Un día por enfermedad que no requiera hospitalización de hijo menor de 3 años, siempre que se aporte justificación extendida por el facultativo que le atienda. Este permiso podrá disfrutarse por una única vez a lo largo de cada año natural.

j) Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de dos días de licencia por asuntos propios.

Para su concesión, el trabajador deberá solicitarlo con, al menos, 15 días de antelación, salvo casos de urgente necesidad en los que habrán de mediar tres días de antelación.

La dirección de la empresa podrá variar la fecha solicitada, atendiendo a razones organizativas, aplazando su disfrute hasta un máximo de tres días.

En todo caso, la resolución adoptada se le notificará al trabajador con 48 horas de antelación a la fecha solicitada para el disfrute de esta licencia.

La fecha de disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

## TITULO VIII.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

### **ARTÍCULO 28.- Sistema retributivo, pago de salarios y anticipos.**

1.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por las percepciones de carácter no salarial a las que cause derecho.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en presente título, están referidos a los trabajadores que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Los trabajadores que presten sus servicios a tiempo parcial, percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado.

2.- La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado.

3.- El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, a cuyo efecto deberá formalizar por escrito su petición a la empresa que deberá atenderla en el plazo máximo de diez días.

### **ARTÍCULO 29.- Salario base.**

Los salarios bases que corresponden al personal en jornada normal de trabajo son los que figuran en la tabla de salarios que se une como anexo.

## COMPLEMENTOS SALARIALES.

### **ARTÍCULO 30.- Personales. Antigüedad.**

1.- El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de diez trienios.

La cuantía mensual establecida para cada trienio consolidado, unitaria para todas las categorías profesionales, será equivalente al importe de un día de Salario Mínimo Interprofesional, comenzando a devengarse el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

2.- Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de que los trabajadores que disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas mantengan, como derecho adquirido, el exceso que vengan percibiendo sobre lo dispuesto en el número 1 del presente artículo.

3.- La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

4.- En caso de discrepancia sobre la interpretación y aplicación del presente artículo, las partes se someterán con carácter previo y preceptivo a la Comisión Paritaria, siguiendo el procedimiento previsto en el artículo 10 del presente Convenio.

### **ARTÍCULO 31.- Complementos de puesto de trabajo. Plus de especialidad.**

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal sanitario de los grupos II) y III) que desempeñe su puesto de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

Quirófanos, Radioelectrografía, Radioterapia, Medicina nuclear, Laboratorio de análisis, Diálisis y Unidades de cuidados intensivos.

La cuantía del complemento será del 15 por ciento del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento será preciso que la dedicación del productor al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el productor desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el productor que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, para las Auxiliares de Clínica y Limpiadoras, se fija un plus cifrado en el 7 por ciento del salario base, salvo en el periodo vacacional.

En este último supuesto, la negativa a prestar servicio cuando sea requerida para ello, llevará aparejada la pérdida del plus correspondiente al mes en que tal hecho se produzca.

#### **ARTÍCULO 32.- Nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

#### **ARTÍCULO 33.- Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, cuya cuantía se fija en treinta días cada una de ellas, y se abonarán con arreglo a los salarios base fijados en la tabla anexa del presente Convenio, incrementados por los aumentos por años de servicio (antigüedad).

Las fechas de abono serán las siguientes:

- Paga de Verano: 24 de junio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá acordarse que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.

Paga de Beneficios:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por tal concepto la cantidad de 481,60 euros anuales en 2016.

Para el año 2017, el importe de esta gratificación extraordinaria ascenderá, provisionalmente, a 485,45 €.

La expresada suma será hecha efectiva a prorrata, en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

#### **ARTÍCULO 34.- Salario-hora Individual y horas extraordinarias.**

Para el cálculo del importe a pagar por horas extraordinarias se aplicará sobre el salario-hora individual, obtenido mediante la fórmula que se indica, un recargo del 75 %.

$$S.H.I. = \frac{(Sb + A + P.P.G.E.)12}{jornada\ annual}$$

S.H.I. = Salario hora individual.

Sb.= Salario base.

A= Antigüedad.

P.P.G.E.= Parte Proporcional de Gratificaciones extraordinarias.

### INDEMNIZACIONES NO SALARIALES.

#### **ARTÍCULO 35.- Plus de transporte urbano.**

Para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio se establece un plus de transporte urbano de 56,35 euros mensuales durante el año 2016, sin distinción de categoría y cualquiera que sea su domicilio, salvo en periodos de vacaciones y, en la proporción que corresponda, los días de inasistencia voluntaria al trabajo.

Para el año 2017, su importe, provisionalmente, será de 56,80 € mensuales.

Atendiendo a que tiene como objetivo compensar los gastos de transporte y distancia que han de asumir los trabajadores por razón de su asistencia al trabajo, todos aquellos trabajadores que realicen una jornada a tiempo parcial o reducida, empleando en ello el mismo número de días de trabajo y de desplazamientos al centro de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables, tienen derecho a percibir el plus de transporte en la misma cuantía que éstos sin minoración alguna. Ahora bien, aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial o reducida que empleen para ello menos días de trabajo y número de desplazamientos al centro de trabajo que los trabajadores a jornada completa comparables tienen derecho a percibir el plus de transporte en proporción a la ratio por los días trabajados y/o número de desplazamientos.

A tenor de lo establecido en el artículo 147 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y en tanto mantenga su vigencia, este concepto se computará en la base de cotización.

#### **ARTÍCULO 36.- Dietas por desplazamientos y servicios.**

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán una dieta mínima de 28,40 euros por cada día en el año 2016. Para el año 2017 dicho importe ascenderá, provisionalmente, a 28,63 € por cada día.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50% cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiere de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

## TITULO IX.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

**ARTÍCULO 37.- Participación en materia de seguridad y salud laboral.**

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

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representante legales en materia de prevención de riesgos en el trabajo y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 38.- Comités de Seguridad y Salud.**

1.- El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones dentro de la empresa.

2.- Se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

3.- El Comité participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

**ARTÍCULO 39.- Delegados de Prevención.**

1.- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2.- Los delegados de prevención serán nombrados por y entre los representantes del personal.

3.- El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación necesarios. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia.

**ARTÍCULO 40.- Medios de protección.**

El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

**ARTÍCULO 41.- Protección de la maternidad.**

Si los resultados de la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo de las trabajadoras en tal situación, deberán adoptarse las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando lo previsto en el párrafo anterior no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**ARTÍCULO 42.- Vigilancia de la salud de los trabajadores.**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

**ARTÍCULO 43.- Dosímetro.**

A los trabajadores que presten sus servicios en locales donde se produzcan radiaciones ionizantes se les proveerá del correspondiente dosímetro.

De la lectura periódica de los dosímetros personales se facilitará copia al trabajador.

**ARTÍCULO 44.- Ropa de trabajo.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio entregarán anualmente a los trabajadores un par de zapatos ortopédicos y ropa reglamentaria.

## TITULO X.- DERECHOS SINDICALES

**ARTÍCULO 45.- Derechos de los trabajadores.**

Las empresas reconocerán a sus trabajadores el derecho a sindicarse libremente y no podrán ser discriminados para el empleo por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado Español.

**ARTÍCULO 46.- Competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

Los miembros de Comités de Empresa tendrán las competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los delegados de personal tendrán las competencias contempladas en el artículo 62.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 47.- Crédito horario.**

Los Delegados de Personal dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Los miembros de Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales que establece el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular uno o dos miembros del Comité de Empresa las horas del conjunto de miembros del referido Comité.

**ARTÍCULO 48.- Locales y tablón de anuncios.**

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permiten, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

**ARTÍCULO 49.- Secciones Sindicales.**

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir información que le remita su sindicato.

2.- Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores 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 los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con mas de 250 trabajadores.

3.- En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a mas de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

4.- El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un sólo delegado sindical.

5.- Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente por los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1º.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene con voz pero sin voto.

3º.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

**ARTÍCULO 50.- Cuota sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cta./cte. o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

**ARTÍCULO 51.- Excedencia por cargo representativo.**

Podrá solicitar la situación de excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara, dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

**TITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 52.- Principios de ordenación.**

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

3.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5.- La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

**ARTÍCULO 53.- Graduación de las faltas.**

1.- Se considerarán como faltas leves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c).- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d).- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e).- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f).- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g).- La embriaguez no habitual en el trabajo.

2.- Se consideran como faltas graves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b).- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c).- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d).- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e).- La suplantación de otro trabajador, alterando los registro y controles de entrada y salida al trabajo.

f).- 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 riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g).- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h).- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i).- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j).- La embriaguez habitual en el trabajo.

k).- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar el proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l).- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll).- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m).- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n).- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3.- Se considerarán faltas muy graves:

a).- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año.

- b).- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c).- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.
- d).- 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.
- e).- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f).- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g).- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h).- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i).- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso huelga.
- j).- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
- k).- El acoso sexual.
- l).- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll).- Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- m).- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### **ARTÍCULO 54.- Sanciones.**

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

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

### TITULO XII.- FORMACIÓN

#### **ARTÍCULO 55.- Formación continua.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia y necesidad de la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector, acuerdan incluir entre las funciones de la Comisión Paritaria la de impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo, como de actividades formativas a nivel de empresa, a cuyo efecto:

a) Solicitarán de las administraciones competentes oferta formativa para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.

b) Instarán a empresas y representantes de los trabajadores a que las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas, sean atendidas mediante programas de formación que incluyan acciones formativas que cuenten con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

Para el desarrollo de las acciones formativas que se pretenden, se estará a lo dispuesto en el Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, y teniendo como referente lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

### TITULO XIII.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

#### **ARTÍCULO 56.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 25 de abril de 2016.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

### TITULO XIV.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE.

#### **ARTÍCULO 57.- Cláusula de descuelgue.**

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo

de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones retributivas aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

El acuerdo de inaplicación deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Primera.- Incremento económico para el año 2016.**

El incremento salarial para el año 2016, se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos el 1,3%.

### **Segunda.- Incremento económico para los años 2017 y 2018.**

1.- Incremento salarial para 2017. Para determinar el aumento a aplicar a los salarios en 2017, se estará a lo que las organizaciones firmantes del III AENC acuerden para dicho ejercicio.

Una vez conocido el citado acuerdo, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio con el fin de determinar el incremento salarial para 2017.

Sin perjuicio de lo anterior, para 2017 se fija un incremento económico a cuenta del 0,8% aplicable a todos los conceptos retributivos, el cual podrá ser objeto de revisión por la Comisión Negociadora del Convenio en función de lo dispuesto en los dos párrafos anteriores.

2.- Incremento salarial para 2018. Para determinar el aumento a aplicar a los salarios en 2018, se estará a los criterios que para la determinación del incremento salarial se fijen en un nuevo AENC, si llegase a pactarse.

Una vez conocido el citado acuerdo, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio con el fin de determinar el incremento salarial para 2018.

Si dentro del primer semestre del año no se estuviera negociando el Acuerdo o en el supuesto de que este no llegase a alcanzarse en dicho período de tiempo, la Comisión Negociadora del presente convenio se obliga a negociar el incremento económico para 2018 tomando como referencia el PIB de 2017 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2018.

## TABLA DE SALARIOS VIGENTE EN EL AÑO 2016

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL EUROS
<b>GRUPO A) Personal Directivo</b>	
Director Médico .....	1246,31
Director Administrativo.....	1246,31
Subdirector Médico.....	1200,18
Subdirector Administrativo.....	1200,18
<b>GRUPO B) Personal Sanitario</b>	
<b>Titulados de grado superior</b>	
Médico Jefe de departamento .....	1182,8
Médico Jefe de servicio .....	1119,18
Médico Jefe clínico .....	1076
Médico Adjunto.....	1034,61
Médico residente o interno .....	889,78
Farmacéutico.....	1034,61
<b>Titulados de grado medio</b>	
Jefe de enfermería .....	999,42
Subjefe de enfermería .....	927,88
Supervisor de enfermería .....	927,88
A.T.S., Enfermeras, Practicantes y Matronas .....	905,27
Fisioterapeutas.....	893,75
Terapeuta ocupacional .....	857,46
<b>Titulados técnicos de formación profesional</b>	
Técnicos de RX y laboratorio e higienista y mecánico dental.....	730,11
<b>No titulado</b>	
Maestro de logofonía.....	820,25
Maestro de sordos.....	820,25
Monitor de logofonía, de sordos, de educación física y ocupacional .....	746,62
Auxiliar sanitario, Auxiliar sanitario especializado, Puericultores, Auxiliares de clínica, Auxiliares de laboratorio y Cuidador psiquiátrico.....	697,77
<b>GRUPO C) Personal Técnico no Sanitario</b>	
<b>Titulado de grado superior</b>	
Letrado o Asesor jurídico, Arquitecto, Ingeniero, Físico, Químico y Economista.....	1034,61
<b>Titulado de grado medio</b>	
Titulado mercantil, Ingeniero Técnico, Maestro Nacional, Graduado Social, Asistente Social, Profesor de Educación Física .....	893,75
<b>GRUPO D) Personal administrativo</b>	
Administrador .....	1034,61
Jefe de sección .....	1018,86
Jefe de negociado .....	955,98
Oficial administrativo .....	746,59
Auxiliar administrativo.....	697,77
<b>GRUPO E) Personal subalterno</b>	
Conserje.....	788,49
Ordenanza y Portero .....	697,77
Vigilante nocturno.....	707,73

**TABLA DE SALARIOS VIGENTE EN EL AÑO 2016**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL EUROS
<b>GRUPO F) Personal de servicios generales</b>	
Jefe de cocina .....	788,49
Cocinero.....	723,99
Ayudante de cocina, Camarero/a, Fregador/a, Encargado, Jefe de almacén o economato, Encargado o Jefe de lavandería, Roper, Plancha, Telefonista de mas de 50 teléfonos y menos de 50 teléfonos, Cortadoras, Costureras, Planchadoras, Lavanderas y Limpiadoras .....	697,77
<b>GRUPO G) Personal de oficios varios</b>	
Jefe de taller.....	788,57
Electricista, Calefactor, Fontanero, Conductor de 1ª especial, Conductor de 2ª, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, Peluquero-Barbero, Maquinista de lavadero, Ayudantes de estos oficios y Peón .....	697,77
Aspirante, Pinches, Botones, entre 16 y 18 años, y contratos para la formación.....	S.M.I.

## TABLA DE SALARIOS PROVISIONAL APLICABLE EN EL AÑO 2017

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL EUROS
<b>GRUPO A) Personal Directivo</b>	
Director Médico .....	1256,28
Director Administrativo.....	1256,28
Subdirector Médico.....	1209,78
Subdirector Administrativo.....	1209,78
<b>GRUPO B) Personal Sanitario</b>	
<b>Titulados de grado superior</b>	
Médico Jefe de departamento .....	1192,26
Médico Jefe de servicio .....	1128,13
Médico Jefe clínico .....	1084,61
Médico Adjunto.....	1042,89
Médico residente o interno .....	896,90
Farmacéutico.....	1042,89
<b>Titulados de grado medio</b>	
Jefe de enfermería .....	1007,42
Subjefe de enfermería .....	935,30
Supervisor de enfermería .....	935,30
A.T.S., Enfermeras, Practicantes y Matronas .....	912,51
Fisioterapeutas.....	900,90
Terapeuta ocupacional .....	864,32
<b>Titulados técnicos de formación profesional</b>	
Técnicos de RX y laboratorio e higienista y mecánico dental.....	735,95
<b>No titulado</b>	
Maestro de logofonía.....	826,81
Maestro de sordos.....	826,81
Monitor de logofonía, de sordos, de educación física y ocupacional .....	752,59
Auxiliar sanitario, Auxiliar sanitario especializado, Puericultores, Auxiliares de clínica, Auxiliares de laboratorio y Cuidador psiquiátrico.....	703,35
<b>GRUPO C) Personal Técnico no Sanitario</b>	
<b>Titulado de grado superior</b>	
Letrado o Asesor jurídico, Arquitecto, Ingeniero, Físico, Químico y Economista.....	1042,89
<b>Titulado de grado medio</b>	
Titulado mercantil, Ingeniero Técnico, Maestro Nacional, Graduado Social, Asistente Social, Profesor de Educación Física .....	900,90
<b>GRUPO D) Personal administrativo</b>	
Administrador .....	1042,89
Jefe de sección .....	1027,01
Jefe de negociado .....	963,63
Oficial administrativo .....	752,56
Auxiliar administrativo.....	703,35
<b>GRUPO E) Personal subalterno</b>	
Conserje.....	794,80
Ordenanza y Portero .....	703,35
Vigilante nocturno.....	713,39

**TABLA DE SALARIOS PROVISIONAL APLICABLE EN EL AÑO 2017**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE MENSUAL EUROS
<b>GRUPO F) Personal de servicios generales</b>	
Jefe de cocina .....	794,80
Cocinero.....	729,78
Ayudante de cocina, Camarero/a, Fregador/a, Encargado, Jefe de almacén o economato, Encargado o Jefe de lavandería, Roperero, Plancha, Telefonista de mas de 50 teléfonos y menos de 50 teléfonos, Cortadoras, Costureras, Planchadoras, Lavanderas y Limpiadoras .....	703,35
<b>GRUPO G) Personal de oficios varios</b>	
Jefe de taller.....	794,88
Electricista, Calefactor, Fontanero, Conductor de 1ª especial, Conductor de 2ª, Albañil, Carpintero, Pintor, Jardinero, Peluquero-Barbero, Maquinista de lavadero, Ayudantes de estos oficios y Peón .....	703,35
Aspirante, Pinches, Botones, entre 16 y 18 años, y contratos para la formación.....	S.M.I.

ANEXO V

RECIBO FINIQUITO

D. .... que ha trabajado en la Empresa desde ..... hasta ..... con la categoría profesional de .....,declaro que he recibido de ésta, la cantidad de ..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada mas tengo que reclamar.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la AGRUPACIÓN PROVINCIAL DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA SANITARIA DE ASEMPAL.

Fecha de expedición,

SELLO Y FIRMA

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO

....., a ..... de ..... de .....

EL TRABAJADOR Y REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO)

POR LA EMPRESA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial.