

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

Resolución 29/2023, de 30 de junio de 2023, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo de la empresa Clínica los Manzanos, SL, para los años 2022 a 2025

202307030100444

III.2531

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en la empresa Clínica Los Manzanos, S.L. para los años 2022 a 2025 (Código número 26001312012007), que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 2023, de una parte, por la representación empresarial y, de otra, por el comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales

ACUERDA

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 30 de junio de 2023.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisolo.

Convenio Colectivo de Trabajo 2022-2025 para 'Clínica Los Manzanos, SL'. Establecimiento Sanitario de Hospitalización y Asistencia Privada

CAPÍTULO I

Partes que lo conciertan, ámbitos y efectos

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente Convenio Colectivo, es suscrito y firmado por la representación legal de la parte empresarial y la de los trabajadores, correspondiente a la empresa 'Clínica Los Manzanos S.L.' con centro de trabajo en Lardero (La Rioja), calle Hermanos Maristas s/n y en Logroño calle Lope de Vega 33-35.

Se designará una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

Las partes se comprometen a negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Presente Convenio será de aplicación en la empresa 'Clínica Los Manzanos S.L.', entidad que tiene por objeto el desarrollo de las actividades propias de un centro privado de asistencia médico-quirúrgica y de convalecencia, tanto ambulatoria como hospitalaria, con todos los servicios anejos al mismo. En cumplimiento de dicho objeto, gestiona y explota la Clínica sita en Lardero (La Rioja), calle Hermanos Maristas s/n y el Centro Los Manzanos sita en calle Lope de Vega 33-35 en Logroño (La Rioja).

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio, regulan las relaciones laborales del referido centro de trabajo, destinado a Centro Sanitario de Hospitalización, Asistencia y Consulta, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia y consulta.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores, tanto de carácter fijo, interino, eventual o temporal, que presten sus servicios en la Empresa, ya realicen funciones directivas, técnicas, de auxiliares o subalternos, con arreglo a la legislación vigente, y con excepción de los trabajadores excluidos o afectados por relaciones laborales especiales. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de Alta Dirección, sometido al Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto.
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Clínica Los Manzanos
- c) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional, libre e independiente, concierten trabajos específicos, estudios o colaboraciones con Clínica Los Manzanos
- d) Los colaboradores voluntarios o de voluntariado social, así como quienes ostenten la condición de becarios
- e) En general, las personas cuyo vínculo con la Empresa no sea de naturaleza laboral.

Artículo 5. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2025.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse por cualquiera de las partes, legitimadas para ello, ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, al menos con un mes de antelación a su término o prórroga en curso, y en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por plazos de un año, en su parte normativa.

En el caso de ser denunciado válidamente, por cualquiera de las partes, se entenderá prorrogado automáticamente hasta la firma del siguiente convenio en su parte normativa.

En cualquiera de los dos supuestos anteriores, expresamente se acuerda que las tablas salariales se verán incrementadas un 0,85% del salario base por cada año de ultra actividad del convenio. Si posteriormente se alcanzara un acuerdo estos importes estarán integrados dentro de la subida salarial que se acuerde y con ello se reducirá el pago de atrasos si los hubiera.

Artículo 6. *Efectos.*

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25.

b) El presente Convenio sustituye íntegramente todas y cada una de las condiciones tanto económicas como de jornada, horario y trabajo, y en general, de organización de la prestación laboral existentes en el momento de su entrada en vigor, que serán absorbidas y compensadas, mediante su sustitución por la nueva regulación pactada, con independencia de su origen, carácter, naturaleza, denominación y cuantía.

c) Con carácter supletorio y en lo no previsto por este Convenio, será de aplicación lo dispuesto en la vigente legislación general y disposiciones complementarias.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 7. *Organización del trabajo.***

La organización técnica y práctica del trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección-Gerencia de la Empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que aquellos se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia, y no exijan una capacidad profesional o física superior a la requerida según la

clasificación profesional del trabajador. En todo caso, en el ejercicio de dichas facultades, habrá de respetarse el derecho a la información de la Representación Legal de los Trabajadores, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 8. Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la Dirección de la empresa:

1. Dirigir la actividad operativa en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, adoptando las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por parte de cada trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, y para preservar la seguridad y salud en el centro de trabajo en beneficio de todos los empleados y pacientes.
2. Organizar la actividad operativa tendente a mejorar y dignificar las relaciones laborales, para lo que promoverá, estimulará y mantendrá la colaboración con sus trabajadores y sus representantes legales.
3. Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándole su formación y promoción social y humana. La formación profesional, relacionada con su puesto de trabajo, para los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, será con cargo a la misma.
4. Establecer las plantillas de personal fijadas según sus necesidades de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación General vigente y normas previstas en el presente convenio.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización empresarial, dando información y justificación inmediata a la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se respetarán las situaciones personales, concediéndose el necesario periodo de adaptación a su nuevo puesto de trabajo, dentro del mismo grupo profesional.
6. La exigencia de los rendimientos laborales normales de los trabajadores, para lo cual podrá, previa información a los representantes legales de los trabajadores, adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y profesional, teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, todo ello sin perjuicio en lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán como derechos básicos, los siguientes:

1. El de ocupación efectiva.
2. El de promoción y formación profesional en el trabajo.
3. A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
4. El de su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
5. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
6. El de la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
7. El de ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
8. Y a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 10. *Obligaciones de los trabajadores.*

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien oficialmente delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar, asumida el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las imposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades; trabajador y empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 11. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores de la empresa afectada por este Convenio, en atención de la 'función' que realizan, serán clasificados, en los grupos profesionales siguientes:

Grupo I. Personal directivo: Bajo la denominación de personal de dirección o supervisión se incluyen los trabajadores que, con cualquier denominación, titulación o categoría profesional, ocupan un lugar de trabajo al que se asignen, mayoritariamente, actividades de dirección o supervisión. Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales:

I.1 Director/a médico/a.

I.2 Director/a administrativo/a.

I.3 Subdirector/a médico/a.

I.4 Subdirector/a administrativo/a.

I.5 Jefe/a de Enfermería.

Grupo II. Personal Sanitario: Este grupo comprende los siguientes subgrupos y dentro de ellos las siguientes categorías profesionales.

II. 1 Personal Sanitario Titulados/as Superiores.

1.1 Médico/a jefe/a departamento.

1.2 Médico/a jefe/a de servicio.

1.3 Médico/a jefe/a clínico/a.

1.4 Médico/a adjunto/a.

1.5 Médico/a residente/a.

1.6 Odontólogos/as.

1.7 Farmacéuticos/as.

II. 2 Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio.

2.1 DUE, ATS:

- Nivel I. este nivel incluye todo el personal con la titulación que presta servicios de forma continuada en Planta, UCI y Urgencias. Se entiende de forma continuada una asignación de más del 80% de las horas anuales que se establezcan en el convenio a cualquiera de esos servicios.

- Nivel II. este nivel incluye todo al resto del personal con la titulación que preste servicios en el hospital y que no esté asignado de forma continuada a los servicios específicamente identificados en el nivel I.

2.2 Practicante/a y Matrón/a.

2.3 Titulado/a en Fisioterapia.

2.4 Técnico/a especialista en Rayos (TER y TSID).

Grupo III. Personal Sanitario Auxiliar: Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

III. 1 Auxiliar de Clínica, TCAE.

III. 2 Celador/a.

III. 3 Auxiliar de farmacia o Técnico/a en Auxiliar de Farmacia.

III. 4 Auxiliar de geriatría o gerocultor/a.

Grupo IV. Personal Administrativo: Incluye a los trabajadores que, sea cual sea su cargo, titulación o categoría, ocupan un lugar de trabajo al que se asignan, mayoritariamente, actividades de tipo administrativo. Este Grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

IV. 1 Administrador/a.

IV. 2 Jefe/a de Sección.

IV. 3 Jefe/a de Negociado.

IV.4 Titulados Superiores (Letrado/a, Economista).

IV. 5 Contable, Programador/a.

IV. 6 Titulados/as de Grado Medio (Graduado/a Social, Asistente/a Social).

IV. 7 Oficial/a Administrativo/a.

IV. 8 Auxiliar Administrativo/a

IV. 9 Recepcionista.

IV. 10 Telefonista.

IV. 11 Aspirante.

Grupo V. Personal de Servicios Generales: Ocupan puestos de trabajo a los que se asignan, mayoritariamente, actividades no englobadas dentro de las asistenciales ni administrativas. Este grupo comprende las siguientes categorías profesionales.

V. 1 Personal de mantenimiento: Cuidado y supervisión de la sala de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, transformadores y todo lo relacionado con el funcionamiento del centro.

5.1 Oficial/a 1ª de Oficios varios.

5.2 Oficial/a 2ª de Oficios varios.

5.3 Peón/a.

V. 2 Personal de Limpieza.

6.2 Limpiador/a.

Los 'Grupos y Categorías Profesionales', especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no implica la obligación de tener provistas todas las categorías.

Artículo 12. *Clasificación del Personal por la Permanencia.*

Según su 'permanencia' al servicio de la empresa, el personal se clasificará de la forma siguiente:

A) Personal fijo: Es aquel que, de un modo permanente, se precisa, para la realización de los trabajos propios de la actividad operativa de la empresa.

B) Personal interino: Es aquel que, temporalmente, se contrata para sustituir a trabajadores fijos, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

C) Personal temporal o de duración determinada: Es el que se precisa para realizar trabajos de carácter 'temporal o eventual', considerándose de tal condición los trabajos, de carácter temporal, extraordinarios que se producen en las empresas por circunstancias especiales.

CAPÍTULO IV

Ingresos, excedencias, movilidad funcional, ceses y despidos*Artículo 13. Ingresos.*

La admisión de trabajadores en la empresa, se ajustará a las disposiciones vigentes en materia de colocación, pudiendo la empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado.

Además, se creará una bolsa de trabajo de promoción interna, en la cual se establecerá un baremo para optar a cualquier cambio de puesto de trabajo o categoría profesional siempre que se esté en posesión de la titulación requerida. Este baremo se confeccionará con los representantes del personal.

Existirá en todo caso el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres en el ámbito laboral.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Todo el personal que ingrese en la empresa, quedará sometido a un periodo de prueba, siempre que se haya hecho constar en el contrato de trabajo, cuya duración será:

- a) Titulados superiores: seis meses
- b) Titulados grado medio: dos meses
- c) Resto de personal: un mes

La empresa podrá válidamente renunciar a este derecho o reducirlo.

Durante el periodo de prueba, ambas partes podrán rescindir el contrato sin previo aviso y sin que tenga por ello derecho a reclamación o indemnización alguna. Terminado dicho periodo, sin que se haya producido desistimiento, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla de la empresa, computándose el tiempo de servicio prestado a efectos de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el personal en periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y el puesto de trabajo que desempeñen.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Las empresas podrán, a tenor de sus necesidades, por razones técnicas u organizativas debidamente justificadas, aplicar la 'Movilidad funcional' a sus trabajadores, dentro del mismo grupo profesional. Entendiendo por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores, respecto a las propias de su categoría profesional, para la que fue contratado.

La movilidad funcional, cuando se trate de realización de funciones no correspondientes al mismo grupo profesional, se ajustará a lo previsto para esta materia en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Trabajos de superior categoría.

La empresa, en caso de necesidad, podrá adscribir a un trabajador de su plantilla a un puesto de trabajo de superior categoría, reintegrándose a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio.

El trabajador afectado por el cambio, tendrá derecho al reconocimiento de todas las condiciones derivadas de la nueva categoría, así como a la percepción de los emolumentos correspondientes a la misma.

Si el trabajo de superior categoría, es desempeñado por un plazo superior a cuatro meses consecutivos o cinco alternos en un año, dará derecho a la consolidación de la categoría, salvo para los casos de sustitución por bajas de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso la sustitución podrá prolongarse mientras dure la causa que motivó el cambio.

Artículo 17. *Trabajos de inferior categoría.*

La empresa por necesidades justificadas, podrá destinar a un trabajador de su plantilla, a un puesto de trabajo de inferior categoría al que venga desempeñando, conservando siempre las retribuciones correspondientes a su categoría inicial. Esta situación no podrá prorrogarse más de tres meses, en el periodo de un año.

Artículo 18. *Ceses.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio a una empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y con una antelación de: 1 mes para el personal de los grupos profesionales I, II y III, y 15 días para el resto de los grupos profesionales.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar en el tiempo indicado, dará derecho a la empresa a descontar, de la liquidación del mismo, el importe de un día de haber por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, horarios, turnos, descansos, horas extras y vacaciones

Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1.765 horas para todos los años de Convenio.

No obstante, la empresa, en función de sus necesidades y previo acuerdo con los representantes de personal o con los propios trabajadores cuando no existan aquellos, podrá establecer la 'Jornada Irregular' durante todo el año o parte de él, para todos o algunos de los grupos profesionales que integran la plantilla. De tal forma que puedan realizarse jornadas diarias de hasta diez horas, siempre que en cómputo anual no se supere la jornada indicada en el párrafo anterior y debiendo respetarse los periodos de descanso diarios y semanal preceptivos.

Si establecida la jornada irregular, el trabajador concluyera su relación laboral por cualquiera causa en Derecho, la empresa podrá liquidar el saldo de horas que resulte al momento de la extinción.

Circunstancias especiales de jornada para el Personal de Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I.

Habida cuenta de la congelación salarial que se ha producido en el Personal de Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS nivel I, se acuerda reducir su jornada efectiva de trabajo a partir del año 2023 conforme a la siguiente jornada:

- 2022 realizarán según calendario de cuadrantes anual un total de 1.765 horas de tiempo efectivo de trabajo.
- 2023 realizarán según calendario de cuadrantes anual un total de 1.655 horas de tiempo efectivo de trabajo.
- 2024 realizarán según calendario de cuadrantes anual un total de 1.578 horas de tiempo efectivo de trabajo.
- 2025 y siguientes realizarán según calendario de cuadrantes anual un total de 1.535 horas de tiempo efectivo de trabajo.

Por ello, durante el presente convenio colectivo las personas trabajadoras de grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I que desarrollen su trabajo para la empresa, realizarán una jornada efectiva para cada uno de los años conforme a lo establecido en párrafos anteriores.

En caso de que, conforme a lo establecido en el artículo 19 bis relativo a las horas de actividad complementaria, percibirán el salario que corresponda por realizar las horas de actividad complementaria.

El personal de Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel II y el resto de personal que se rija por el presente convenio tendrá la jornada establecida en el artículo 19 rigiéndose por la misma.

Artículo 19 bis. *Horas de actividad complementaria para el Personal de Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I.*

El Personal de Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS podrá realizar un número de horas de actividad complementaria por encima de la jornada efectiva acordada en el punto anterior que, en cómputo anual, no supere el máximo anual establecido en el primer párrafo del artículo 19 (1.765 horas) en cada momento. Dichas horas complementarias se realizará para la realización de actividades directamente relacionadas con la actividad habitual del centro

de trabajo, cuya finalidad sea la efectiva mejora de la prestación de la asistencia, y cuya realización será en todo caso voluntaria por parte de las personas trabajadoras.

Ambas partes firmantes del presente Convenio expresamente acuerdan que, dada su voluntariedad, la efectiva realización de horas de actividad complementaria se excluye del cómputo de horas de trabajo efectivo a que alude el artículo 19 ('Jornada de trabajo') y el importe a abonar de cada hora complementaria será el equivalente al salario en jornada ordinaria que cada persona tenga acordado.

En ningún caso la realización de horas de actividad complementaria será tenida en cuenta a los efectos de la determinación del salario a percibir en concepto de gratificaciones extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes, incentivos o cualesquiera conceptos retributivos regulados en el presente Convenio.

Artículo 20. *Horarios.*

El horario de trabajo, dadas las especiales características de la empresa sujeta a este convenio, será establecido a tenor de las necesidades del servicio, por la Dirección de la Empresa, de acuerdo con los representantes de personal o los propios trabajadores, cuando aquellos no existan. El Calendario Laboral, así como el cuadro horario establecido, deberá estar fijado, antes del 31 de enero de cada año, y expuesto en el tablón de anuncios de la empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal.

Los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice en régimen de turnos tendrán garantizados tres días naturales de descanso, cada periodo de catorce días naturales, de los que al menos dos días deberán ser consecutivos. Si alguno de estos días coincidiese con alguno de los festivos oficiales, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un día más de descanso, para compensar dicho festivo.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Se considera positivo los efectos que puedan derivarse de una política social solidaria, conducente a la reducción de horas extraordinarias al mínimo.

Se entenderá por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada pactada, que en cada momento realice la empresa. Se establece un tope máximo anual de 80 horas extraordinarias. Su abono y realización se efectuará dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser sustituidas o compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Artículo 22. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones, de 30 días naturales de duración, consecutivos, en dos periodos o en periodos mínimos de una semana.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia, el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año (2,5 días por mes trabajado), debiéndose disfrutar dentro del año natural.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de diciembre, salvo pacto en contrario; no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año.

Los turnos de vacaciones se programarán durante los cuatro primeros meses del año, por la empresa de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios de la empresa. Los turnos se distribuirán respetando los acuerdos adoptados por el personal, dentro de cada uno de los servicios, categorías y turnos. De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos o vacaciones, se utilizará un sistema de rotación que asigne a cada miembro del servicio un orden de prioridad con el que tendrá derecho a elegir su turno de vacaciones. De aplicarse por primera vez, para establecer el orden de prioridad inicial se utilizará el criterio de antigüedad.

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 apartados 4, 5 y 7 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. *Licencias.*

Los trabajadores disfrutarán, sin necesidad de justificación y en la forma que se regule junto con los representantes de los trabajadores, de cuatro días de ausencia al trabajo, retribuidos y no recuperables, siendo la retribución de los mencionados días la correspondiente al salario base más complemento de antigüedad, en su caso. Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con cinco días de antelación salvaguardando los intereses de la organización de trabajo y las necesidades del servicio, sin que el número de ausencias simultáneas perturbe la normalidad del funcionamiento de los servicios de la empresa.

A partir del año 2023, todos los trabajadores disfrutarán de un día extra de ausencia al trabajo, retribuido y no recuperable, siendo la retribución del mencionado día la correspondiente al salario base más complemento de antigüedad.

Además de lo anterior, los trabajadores con una antigüedad superior a 10 años disfrutarán de un día extra más de ausencia al trabajo, retribuido y no recuperable, sobre los 4 días establecidos para todo el personal en el año 2022 y los 5 días establecidos a partir del año 2023, siendo la retribución del mencionado día la correspondiente al salario base más complemento de antigüedad. Se tendrá derecho al disfrute de este día extra más de ausencia al trabajo, durante el año en curso, en caso de que se alcancen los 10 años de servicio en la empresa en el primer semestre de dicho año. Se tendrá derecho al disfrute de este día extra más de ausencia al trabajo, durante el año siguiente, en caso de que se alcancen los 10 años de servicio en la empresa en el segundo semestre de dicho año.

Además, los trabajadores avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos, y por el tiempo que a continuación se expone:

- a) Durante 15 días naturales en caso de contraer matrimonio.
- b) Durante 5 días naturales, en los casos de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, y parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad.
- c) En caso fallecimiento de familiar de 3º grado se concederá 1 día.
- e) Durante 1 día natural, por traslado de domicilio.
- f) Por el tiempo necesario para acudir a un deber inexcusable de carácter público, personal o profesional.
- g) Cuando por razón de enfermedad, el trabajador precise asistir a un consultorio Médico, en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá permiso necesario al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente 'volante' visado por el facultativo.
- h) Durante los 11 meses, posteriores al parto en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras dispondrán de una hora diaria de permiso, para la lactancia de su hijo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre, siempre que ambos cónyuges trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- i) Reducción de jornada por guarda legal. Se aplicará lo dispuesto en el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) 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.
- l) En los casos de nacimientos 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en

los apartados i) y l) de este artículo, 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 previstos en los apartados i) y l) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través de las reclamaciones oportunas ante la jurisdicción social.

m) La trabajadora víctima de 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.

Todas estas licencias serán extensibles a las parejas de hecho.

Artículo 24. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. En ningún caso podrá solicitarse excedencia para incorporarse a prestar servicios en entidades de similar actividad, sea cual sea la dependencia de aquellas. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, durante su vigencia, se concederá en los casos siguientes:

1) Sea cual sea la antigüedad del trabajador en la empresa, se le concederá excedencia forzosa, si ha sido nominado o elegido para cargo público o sindical, de ámbito provincial o superior, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de su servicio en la empresa. Su duración se extenderá mientras dure en el cargo que la determina. Y su ingreso deberá solicitarse, dentro del mes siguiente al de su cese en el mismo.

2) Tener que dedicarse a la realización o preparación de estudios, oposiciones o concursos, dirigidos a la obtención de algún título, que le sea necesario profesionalmente al trabajador, dentro de este sector de Actividades Sanitarias. La excedencia será por un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 5 años.

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.

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 período 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 período 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.

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

Los trabajadores, avisando con un mes de antelación, tendrán derecho a un 'Permiso sin sueldo', para atender asuntos propios, por un periodo mínimo de cuatro meses y máximo de seis meses. Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, pero sin que el tiempo de excedencia se compute a efectos de antigüedad en la empresa.

La excedencia voluntaria, se concederá a aquellos trabajadores que con un año de antigüedad en la empresa y por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años, lo solicite por cualquier motivo. Esta excedencia solo concede el derecho preferente a reingresar en la empresa, siempre que haya vacantes de igual o similar categoría a la suya o se produzca en un futuro, y siempre que se haya solicitado el reingreso con al menos un mes de antelación a la terminación de la excedencia. Asimismo, durante esta situación, no se computará su vigencia a efectos de antigüedad en la empresa.

- Excedencia voluntaria especial de 15 días.

Durante la vigencia de este convenio, se acuerda que los trabajadores podrán solicitar con un mínimo de 10 días de preaviso (salvo situaciones de gravedad que hubieran impedido un aviso anterior a esos 10 días) una excedencia voluntaria de 15 días por cada año de duración del convenio. Dichas excedencias voluntarias comportarán reserva del mismo puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad. No podrá solicitarse esta excedencia cuando en la misma fecha un 5% de la plantilla o superior, ya la hubiera solicitado. A efectos aclaratorios, esta excedencia voluntaria especial de 15 días conllevará la baja oportuna del trabajador de seguridad social, por lo que la empresa no cotizará por el trabajador durante la misma ya que el trabajador se encuentra en excedencia.

En ningún caso podrá solicitarse excedencia para incorporarse a prestar servicios en entidades de similar actividad, sea cual sea la dependencia de aquellas.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 25. *Retribuciones.*

Las retribuciones de todo el personal comprendido en este convenio, estarán compuestas por el conjunto de percepciones salariales: Salario base y complementos salariales. Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de ostentar una de las categorías descritas en el presente Convenio Colectivo. El salario base retribuye la jornada anual del trabajador en función de su adscripción a una categoría profesional. Se considerarán complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de la categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría profesional. Asimismo, formarán parte de las retribuciones del trabajador el importe de las prestaciones de la Seguridad Social, satisfechas por la empresa, en concepto de pago delegado, como igualmente los complementos económicos, concedidos por la empresa en caso de Incapacidad Temporal, por cualquier contingencia.

La liquidación y pago de las retribuciones, se realizarán dentro de la jornada laboral, documentadas en recibos oficiales de salario y por periodos no superiores al mes. Su pago se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente, en dinero efectivo, mediante talón o cualquier otra modalidad de pago a través de entidades de crédito. Los trabajadores, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 70% del salario devengado.

Se mantendrá como módulo a efectos del cálculo de cualquier complemento retributivo derivado de la aplicación del presente convenio, la tabla salarial para el año 2022, que figura como Anexo I y recoge la subida del 3,25% sobre las tablas salariales del año 2021.

Sin perjuicio de lo anterior, para el año 2023 se acuerda un incremento salarial del 3% fijo sobre las tablas de 2022 (anexo I), este incremento salarial se acuerda que se aplique a todas las tablas a excepción del Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I cuyo incremento será de 1,5%.

En el supuesto de que el IPC de diciembre del año 2022 fuera superior al 7% se acuerda que la diferencia entre el 7% y ese IPC sea compensada en las tablas en un incremento del 50% de la diferencia. A modo de ejemplo si el IPC de diciembre de 2022 fuera del 9%, la empresa incrementaría las tablas salariales de 2023 un 4% (3% fijo + 1% (el 50% de la diferencia entre el 7% y el 9%).

Sin perjuicio de lo anterior, para el año 2024 se acuerda un incremento salarial del 3% fijo sobre las tablas de 2023. Este incremento salarial se acuerda que se aplique a todas las tablas a excepción del Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I cuyo incremento será de 1,5%.

En el supuesto de que el IPC de diciembre del año 2023 fuera superior al 7% se acuerda que la diferencia entre el 7% y ese IPC sea compensada en las tablas en un incremento del 50% de la diferencia. A modo de ejemplo si el IPC de diciembre de 2023 fuera del 9%, la empresa incrementaría las tablas salariales de 2023 un 4% (3% fijo + 1% (el 50% de la diferencia entre el 7% y el 9%).

Sin perjuicio de lo anterior, para el año 2025 se acuerda un incremento salarial del 2% sobre las tablas de 2024. Este incremento salarial se acuerda que se aplique a todas las tablas.

En el supuesto de que el IPC de diciembre del año 2025 fuera superior al 6% se acuerda que la diferencia entre el 6% y ese IPC sea compensada en las tablas en un incremento del 50% de la diferencia. A modo de ejemplo si el IPC de diciembre de 2024 fuera del 9%, la empresa incrementaría las tablas salariales de 2023 un 3,5% (2% fijo + 1,5% (el 50% de la diferencia entre el 6% y el 9%).

Los atrasos generados desde 1 de enero de 2022, hasta la firma de este convenio, se harán efectivos en alguna de las nóminas de los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Artículo 26. *Salario base.*

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo I, del presente convenio, del que forma parte integrante. La retribución recogida en las mismas corresponde a la jornada completa y a los diferentes niveles salariales dentro de cada grupo profesional.

Artículo 27. *Complemento por antigüedad.*

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán en concepto de complemento salarial por antigüedad, trienios al 5% sobre los salarios bases y plus de actividad vigentes en cada momento. Dichos trienios se harán efectivos a partir del día 1º del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el devengo, y hasta un máximo de 10 trienios.

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

Artículo 28. *Complemento de puesto de trabajo.*

Dentro de este grupo de complementos salariales, podemos distinguir los siguientes:

A) Plus de especialidad:

En razón de la mayor especialidad, peligrosidad o penosidad, que conlleva el desempeño de un determinado puesto de trabajo, se establece un complemento salarial, con el nombre de 'Plus de Especialidad', para aquellos trabajadores que perteneciendo a los grupos profesionales de Personal Sanitario, Titulado y Auxiliar, ocupen puestos en alguno de los departamentos o secciones, debidamente delimitados, siguientes:

- Quirófano.
- Radio electrografía.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorio de Análisis.
- Unidad de cuidados intensivo.
- Unidades de diálisis.
- Unidades de Infectocontagiosos.

Para tener derecho a percibir este 'Plus', será preciso que la dedicación del trabajador, al puesto de trabajo tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual y continuada. A estos efectos se considerará como tal, la dedicación al puesto de trabajo durante un periodo superior a 3/4 de la jornada laboral. En caso contrario se percibirá solo en proporción al tiempo trabajado en dicho puesto, en razón de los días u horas en que se desempeñen trabajos en dicho puesto.

En ningún caso supondrá la consolidación personal al derecho a ocupar la plaza correspondiente a un trabajo calificado como de especialidad, cuando el trabajador lo venga percibiendo.

La cuantía del 'Plus de Especialidad' será mensualmente del '15%' del salario base y plus de actividad diario.

B) Plus de Nocturnidad:

El personal afectado por el presente convenio, que realice su jornada de trabajo en periodo nocturno, entendiéndose por tal el comprendido entre las 10 de la noche y 8 de la mañana, percibirá un complemento salarial, con el nombre de 'Plus de Nocturnidad', consistente mensualmente en un '25%' sobre el salario base y plus de actividad diario.

Si el tiempo trabajado dentro del periodo nocturno fuese inferior a 4 horas el citado plus de nocturnidad se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Se establecen unos turnos de Localizaciones en los que el trabajador está localizado telefónicamente por si se hiciera necesaria su presencia en la Clínica para las categorías de DUE de Quirófano y Auxiliares de Quirófano.

De las horas localizadas diurnas (de 8 de la mañana a las 10 de la noche), la mitad se cuentan cómo horas trabajadas.

De las horas localizadas nocturnas (de 10 de la noche a 8 de la mañana), la mitad se cuentan cómo horas trabajadas y la otra mitad se pagan a razón del 25% sobre el salario base y plus de actividad hora diario.

Si ocurre que en un domingo o festivo es necesaria la presencia física del personal localizado, se les abonará la parte proporcional del plus de domingo o de festivo en función de las horas trabajadas.

C) Plus de Endoscopias

En razón de la mayor especialidad, peligrosidad o penosidad, que conlleva la realización de la prueba de Endoscopia, se establece un complemento salarial con el nombre de Plus de Endoscopias para aquellos trabajadores que perteneciendo al grupo profesional de Auxiliar de Clínica, TCAE, realicen dicha prueba.

La cuantía del Plus de Endoscopias será de 10,82 euros por cada día que dediquen a la realización de dicha prueba para el año 2022, para el año 2023 de 11,15 euros y para el año 2024 de 11,48 euros y para el año 2025 de 11,71 euros.

D) Plus Auxiliar de Clínica, TCAE, y DUES

En enero de 2008 se llegó al siguiente acuerdo con los representantes sindicales acerca de una subida salarial aplicada desde el 1 de enero de 2008:

El personal con la categoría de Auxiliar de Clínica, TCAE, verá incrementado su retribución en 2 puntos por encima del IPC. Esto se traduce en un incremento de un 6,2% para el año 2008. Ese incremento del 2% se verá reflejado en la nómina como un plus, incluyéndose dicho plus en el cálculo de las nocturnidades y peligrosidades.

Para el año 2009 ese plus asciende a 21,77 euros brutos para la categoría de Auxiliar de Clínica, TCAE que desempeñe su labor en Hospitalización y Consultas y de 21,45 euros brutos para la categoría de Auxiliar de Clínica, TCAE, que desempeñe su labor en Quirófano.

El personal con la categoría de DUE verá incrementado su salario a razón del siguiente desglose: Los conceptos de Salario Base y Plus de actividad se incrementan en el IPC (4,2%) y se añade un plus hasta completar una retribución de 20.000 euros brutos anuales. Para el año 2009 se aplicará lo dispuesto en el artículo 25 del Convenio Colectivo.

El personal perteneciente a la categoría profesional de auxiliar de enfermería que desempeñe su labor en hospitalización o consultas percibirá un plus salarial mensual por auxiliar de enfermería de 26,23 euros para el año 2022. El personal perteneciente a la categoría profesional de auxiliar de enfermería que desempeñe su labor en quirófano percibirá un plus salarial mensual por auxiliar de enfermería de 25,85 euros para el año 2022.

El personal perteneciente a la categoría profesional de DUE nivel II percibirá un plus salarial mensual de 508 euros para el año 2022

El personal perteneciente a la categoría profesional de DUE nivel I percibirá un plus salarial mensual de 484,34 euros para el año 2022.

Ambos pluses se incrementarán anualmente para los años 2023,2024,2025 según el artículo 25 del presente convenio. Salvo el Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I, que aumentarán en 1,5% para cada año 2023, 2024.

E) Domingos:

El personal perteneciente a las categorías profesionales indicadas a continuación, cuya jornada ordinaria semanal de trabajo comprenda el domingo, percibirá un plus salarial de 19,15 euros por domingo trabajado durante el ejercicio 2022. Para

el año 2023,2024,2025 se revisará de conformidad con lo previsto en el artículo 25 de convenio. Salvo el Grupo II, Personal Sanitario Titulados de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I, que aumentarán en 1,5% para cada año 2023, 2024.

- Grupo II. 2 Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio.
- Grupo III. Personal Sanitario Auxiliar.
- Grupo IV. 8 Auxiliar Administrativo/a.

El concepto Domingo comprenderá los turnos que van desde las 8 horas del domingo hasta las 8 horas del lunes.

F) Festivos y Festivos Especiales:

El personal perteneciente a las categorías profesionales indicadas a continuación, cuya jornada ordinaria semanal de trabajo comprenda un festivo o festivo especial, percibirá un plus salarial de 23,40 euros por un festivo durante el año 2022 y para el año 2023, 2024, 2025 se revisará de conformidad con lo previsto en el artículo 25. Salvo el Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I, que aumentarán en 1,5% para cada año 2023, 2024.

Los festivos especiales se abonarán a 100 euros durante el año 2022 y 2023, y 120 euros para los años 2024 y 2025.

Grupo II. 2 Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio.

- Grupo III. Personal Sanitario Auxiliar
- Grupo IV. 8 Auxiliar Administrativo/a

Como Festivo Especial comprende el turno de noche del 24 de diciembre y los turnos de mañana y tarde del día 25 de diciembre, y el turno de noche del 31 de diciembre y los turnos de mañana y tarde del 1 de enero.

El concepto Festivo comprenderá los turnos que van desde las 8 horas del día festivo hasta las 8 horas de día posterior al festivo.

Dado el carácter 'funcional' de estos complementos salariales, los mismos solo se percibirán mientras el trabajador desempeñe efectivamente su trabajo en las circunstancias que den origen a tal devengo. En consecuencia, su percepción no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador deje de prestar sus servicios en tales condiciones, ni se devengarán en vacaciones.

G) Plus de Actividad:

Con el fin de primar a los trabajadores para incentivar su atención y dedicación personalizada a los pacientes, así como por realizar un esfuerzo personal importante para desarrollar procedimientos y sistemas de trabajo, los trabajadores recibirán un complemento salarial, con el nombre de 'Plus de Actividad'.

Al estar relacionado con la actividad llevada a cabo, este complemento salarial será percibido, al igual que su cuantía, en función de la categoría laboral y el servicio al que está adscrito el trabajador, tal y como se especifica en el Anexo I de este convenio, que recoge la subida del 3,25% sobre las tablas salariales del año 2021 del que forma parte integrante.

El presente plus de actividad en el año 2022 y siguientes se abonará en las 12 mensualidades del año (excluido de las dos pagas extraordinarias) conforme al importe que se estipula en el Anexo I.

Este plus se incrementará anualmente para los años 2023,2024,2025 según el artículo 25 del presente convenio. Salvo el Salvo el Grupo II, Personal Sanitario Titulados/as de Grado Medio 2.1 DUE, ATS Nivel I, que aumentarán en 1,5% para cada año 2023, 2024.

Asimismo, a partir del año 2023 se acuerda que este plus de actividad compute a todos los efectos: antigüedad, incapacidad temporal, plus de especialidad, plus de nocturnidad, vacaciones, etc. para a los siguientes colectivos:

Dentro del Grupo II únicamente al personal sanitario titulados/as grupo medio

- 2.1 DUE, ATS nivel I y nivel II
- 2.2 Practicante/a y Matrón/a.
- 2.3 Titulado/a en Fisioterapia.
- 2.4 Técnico/a Especialista en Rayos (TER y TSID)

La totalidad del Grupo III

La totalidad del Grupo IV

La totalidad del Grupo V

Para los grupos o personal que no se especifican en el presente artículo el plus actividad no computará para los conceptos señalados ni para ningún otro a salvo que se incluya expresamente.

H) Acuerdos personales de enfermería

Primera. Complemento voluntario.

Las partes acuerdan que la persona trabajadora perciba un complemento voluntario de 1000 euros brutos anuales, que se abonarán en 12 pagas mensuales que se verán reducidas en proporción al porcentaje de jornada que realice la persona trabajadora.

El presente complemento tiene carácter voluntario y supone una mejora salarial frente al convenio de aplicación. Este complemento no se incrementará conforme a las subidas de convenio.

Segunda. Complemento a cuenta convenio.

Las partes, acuerdan que la persona trabajadora perciba durante el año 2022 un complemento a cuenta convenio de 800 euros brutos anuales, que se abonarán en 12 pagas mensuales de 66,67 euros brutos cada mes.

Este complemento absorberá y compensará la subida que recoja el convenio colectivo de la empresa para el año 2022.

En el caso de que la subida del salario que se recoja en el futuro convenio colectivo para el año 2022 supere los 800 euros brutos anuales, la Empresa abonará en el momento de la publicación del convenio atrasos por la diferencia resultante entre dicha cantidad de subida del convenio y los 800 euros brutos anuales.

Esta cantidad, es decir los 800 euros brutos anuales, se verá reducida en proporción al porcentaje de jornada que realice la persona trabajadora.

Tercera. Complemento de permanencia.

Como medida que fomente la vinculación y fidelización de la persona trabajadora con la Empresa, se acuerda abonar un complemento salarial de permanencia al trabajador que está sujeto a las siguientes condiciones:

1) La persona trabajadora deberá permanecer de alta en la Empresa hasta el 31 de diciembre de cada año de duración del presente acuerdo sin causar baja voluntaria, excedencia o cualquier tipo de permiso por cualquier circunstancia o normativa que rijan en cada momento que suponga dejar de trabajar de forma definitiva en la empresa o no trabajar de forma efectiva 2 o más meses en la empresa durante ese año, salvo acuerdo en contrario.

Como excepción a lo comentado en caso que la persona disponga o precise disponer de una excedencia por cuidado de menores o familiares de primer grado y siempre y cuando se justifique debidamente que estas personas están a su cuidado operará lo siguiente:

- Excedencia cuya duración sea superior a 6 meses, no se tendrá derecho al complemento de permanencia.
- Excedencia superior a 2 meses y menor a 6 meses, se tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo que haya trabajado.
- Excedencia de hasta 2 meses, se abonará el complemento de permanencia íntegramente.

2) En caso de que la persona trabajadora permanezca de alta en la empresa conforme a las condiciones acordadas, recibirá la cantidad de 1.300 euros brutos, que serán ingresados en su cuenta en la nómina correspondiente al mes de diciembre del año al cumplimiento de los requisitos del presente acuerdo, en concepto complemento de permanencia. Para las personas que el 31 de diciembre del año 2022 lleven 3 o más años en la Empresa esta cantidad pasará de 1.300 euros brutos a 1.500 euros brutos en función de su porcentaje de jornada y tendrán derecho a un día de asuntos propios extraordinario por esa permanencia. En el supuesto de reducción de jornada o de modificación del contrato transformándose en uno a tiempo parcial el importe a percibir por este concepto quedará proporcionalmente reducido conforme a las horas de trabajo efectivo que se acuerden, con la excepción de que la persona trabajadora tenga reducida o reduzca su jornada como consecuencia de atender

una conciliación familiar como el cuidado de menores o familiares hasta primer grado y que estén debidamente justificados, en cuyo caso no se producirá reducción alguna.

3) En el supuesto que la persona trabajadora no permanezca en la Empresa hasta ese día, por cualquier causa, incluyendo, el fallecimiento, el despido o la incapacidad permanente, entre otras, no tendrá derecho a percibir cantidad alguna en base a este complemento, ni tan si quiera la cuantía proporcional por el tiempo que haya permanecido, puesto que se incumple el propósito del presente complemento que es la permanencia.

4) Se establece como única excepción a lo comentado anteriormente, que el despido sea reconocido como improcedente por la empresa o ser declarado improcedente por sentencia judicial. En ese caso, la persona trabajadora tendrá derecho al percibo de la parte proporcional devengada durante ese año.

Por tanto, es un requisito indispensable y obligatorio que la persona trabajadora permanezca de alta cada año de duración del presente acuerdo desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, puesto que el presente complemento lo que pretende abonar es, precisamente, la permanencia en la empresa hasta esa fecha.

Incremento del complemento de permanencia por cumplimiento en el tiempo

El importe acordado de plus de permanencia permanecerá fijo e inalterado en el importe acordado hasta que la persona trabajadora cobre el complemento de permanencia 3 años de forma consecutiva sin existir ningún año que no se hubiera abonado por incumplir lo establecido en el presente acuerdo. En ese momento, a partir de haberlo cobrado 3 años seguidos, se mejorará el complemento de permanencia en 200 euros más, quedando una cuantía de 1.500 euros brutos en el plus y si cumpliera de nuevo 3 años seguidos percibiendo el plus se incrementará en otros 200 euros, así sucesivamente hasta alcanzar el importe de 2.500 euros que será el máximo que la empresa pague por complemento de permanencia.

Si a lo largo de la relación laboral, una persona trabajadora incumpliera la permanencia por cualquier circunstancia, expresamente se acuerda que deberá volver a iniciar el cómputo del trienio que estaba generando en ese momento, manteniendo el derecho al percibo de la cuantía que hubiera consolidado antes del incumplimiento. A modo de ejemplo si una persona trabajadora viniera percibiendo por complemento de permanencia el importe de 1.700 euros (dos trienios) y posteriormente pidiera una excedencia cuando llevaba 1 año generando el siguiente trienio, a la vuelta de dicha excedencia seguirá percibiendo los 1.700 euros ya consolidados, pero deberá volver a iniciar el cómputo de los tres años para alcanzar los 1.900 euros. Este complemento no se incrementará conforme a las subidas de convenio

Cuarta. Días de libre disposición por fidelidad a la empresa.

Se acuerda que la persona trabajadora dispondrá de 1 día de libre disposición, independiente de los que recoja o pudiera recoger el convenio colectivo de aplicación, a partir de 3 años de vinculación con la Empresa en los que haya percibido el complemento de permanencia.

El citado día de libre disposición podrá hacerlo efectivo la persona trabajadora a partir del año siguiente al cumplimiento del requisito de vinculación de 3 años citado en el párrafo anterior, será retribuido, y computará como trabajado a todos los efectos.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán las siguientes Pagas Extraordinarias.

- A) Paga Extra de Verano, con vencimiento al 30 de junio.
- B) Paga Extra de Navidad, con vencimiento el 31 de diciembre.

El importe de las citadas Pagas Extraordinarias, consistirá en 30 días de salario base más antigüedad, y serán pagadas mediante prorrateo mensual.

El personal que ingrese o cese en la empresa durante el año, percibirá las citadas Gratificaciones Extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el año.

CAPÍTULO VII

Condiciones sociales

Artículo 30. *Complemento económico por incapacidad temporal.*

Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá el importe íntegro de su salario base mensual, siendo a cargo de

la empresa, la diferencia entre el importe de las prestaciones de la seguridad social, por dichas contingencias y su salario, mientras dure la situación de incapacidad temporal y hasta su finalización de contrato, exceptuando los dos primeros días en los casos de enfermedad común o accidente no laboral.

Artículo 31. Ayuda escolar.

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de 80 euros en los años 2022 y 2023 y de 100 euros a partir del año 2024 por cada hijo mayor de 3 años y menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad solo la percibirá uno de ellos.

Artículo 32. Seguros.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros que permita a cada trabajador o a sus beneficiarios causar derecho, independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales, a las siguientes indemnizaciones:

- Invalidez permanente en los grados de gran invalidez o absoluta para toda clase de trabajo, derivada de la contingencia de accidente de trabajo: 18.000 euros.

- Muerte por accidente de trabajo: 18.000 euros.

Artículo 33. Ayuda por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador que pertenezca, con carácter fijo, a la plantilla de la empresa, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de 'Ayuda por fallecimiento', con independencia de la correspondiente liquidación.

Artículo 34. Trabajo para mayores de 50 años.

Las empresas afectadas por este Convenio, destinarán al personal de mayor edad, de menor capacidad física o que padezcan alguna discapacidad física, a aquellos trabajos, dentro de su mismo grupo profesional, para los que teniendo los conocimientos necesarios, no sea preciso un esfuerzo físico excesivo, siempre y cuando dichos puestos de trabajo existan en el Centro.

CAPÍTULO VIII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 35. Faltas.

Todo el personal sin excepción será responsable ante la dirección de la empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o criminal a que, en su caso, hubiera lugar.

Se considerará pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificarán en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios irreparables, en un periodo de un mes.

b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.

c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

e) Pequeños descuidos en la conservación de material.

f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no hubiera 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.

h) No atender su trabajo con la debida diligencia.

i) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerará falta grave.

j) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine serios accidentes o daños al personal o a los elementos de trabajo.

k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa.

l) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

m) Faltas injustificadas, hasta cuatro, del cumplimiento de la uniformidad requerida para el trabajo.

2) Faltas graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

h) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene (incluida la prohibición de fumar en el Centro), así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la Empresa o al paciente, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

3) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) Faltas injustificadas del cumplimiento de la uniformidad requerida, más de cuatro en un mes.

e) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

f) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

g) La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

h) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

i) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

j) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

k) Las ausencias o abandono del puesto de trabajo, en forma injustificada, siempre que ocasionare graves perjuicios a la actividad operativa de la empresa, deterioro a las cosas o riesgo para las personas.

l) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

Artículo 36. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. Para ello se instruirá expediente en el que se nombrará instructor y secretario, disponiendo el trabajador del plazo de diez días para realizar las alegaciones que estime oportuno. De toda sanción salvo la de amonestación verbal se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, a tenor de las faltas cometidas y una vez comprobadas, serán las siguientes:

1) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados.

Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

- a) Sanción por falta leve, a los tres meses de su imposición.
- b) Sanción por falta grave, a los dos años.
- c) Sanción por falta muy grave, a los cuatro años.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 37. *Seguridad y salud laboral.*

Las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones genéricas dictadas en materia de seguridad laboral, y las específicas propias de este sector laboral, así como las que se deriven de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa, conjuntamente con la representación de los trabajadores, organizarán un reconocimiento médico anual. Dicho reconocimiento podrá realizarse dentro de los locales de la empresa, cuando existan las condiciones adecuadas y así lo acuerden entre la Dirección de la misma y la representación de los trabajadores.

Artículo 38. *Formación.*

La empresa en colaboración con la representación de los trabajadores promoverá acciones formativas de éstos, en consonancia con la normativa sobre formación aplicable.

Artículo 39. *Protección a la maternidad.*

Considerando de particular importancia la defensa de la salud de la mujer y la garantía de prevención frente a condiciones nocivas o de esfuerzo en los periodos de gestión y lactancia. Se garantizará el cambio de puesto de trabajo durante la gestación a las mujeres cuyo trabajo total y parcial, tenga las repercusiones negativas para su normal embarazo.

Artículo 40. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales y de representación del personal en las empresas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula la materia.

Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, gozarán de diez horas más de las horas que establece el Estatuto de los Trabajadores, para el desarrollo de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros de Comité de Empresa, siempre que sean del mismo sindicato, podrán acumular las horas sindicales de otros delegados o miembros del comité, para poder realizar cursos sindicales u otras tareas propias de su cargo.

Así mismo, los delegados de personal o de Comité, podrán ceder parte de sus horas sindicales a los delegados de prevención, siempre que sean del mismo sindicato, para el cumplimiento de sus funciones en materia preventiva.

Artículo 41. Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria de interpretación, conciliación y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio colectivo y a cuyo juicio se someterán los afectados, ineludiblemente, en primera instancia.

Dicha Comisión estará constituida por seis vocales, tres de ellos en representación de Dirección de Empresa y tres en representación de los trabajadores/as de la misma, elegidos proporcionalmente de entre el Comité de Empresa electo, aunque no hubieran sido firmantes del Convenio Colectivo. La proporción se hará por cómputo de representantes elegidos y sobre el resto el mayor porcentaje de resto que quede. A modo de ejemplo como quiera que en la actualidad haya 9 miembros del comité de empresa y que 5 sean de un sindicato A y 4 son del sindicato B, la comisión estaría constituida por 2 miembros del sindicato A y 1 miembro del sindicato B. En caso de haber empate en cuanto al número de miembros del comité de empresa, prevalecerá para la condición de miembro de la comisión el sindicato que más votos obtuvo en las últimas elecciones. A modo de ejemplo, si el resultado de las elecciones es de tres sindicatos y salen 5 delegados del sindicato A, 2 del sindicato B y 2 del sindicato C, la comisión estará formada por 2 miembros del sindicato A y 1 del sindicato B o C en función de el que más votos obtuvo.

Funciones de la Comisión:

- A. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo.
- B. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C. Intervenir como instancia de mediación en aquellos asuntos que se le sometan.
- D. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo o venga establecido en su texto.
- E. En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.
- F. Las restantes funciones que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, empresarial y sindical, que conformen la Comisión Paritaria.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

La comisión paritaria se constituirá a la firma del Convenio y tendrá atribuidas las competencias establecidas en el artículo 85 3. E del Estatuto de los Trabajadores y demás que se le atribuyan en este Convenio.

Para la solución de las discrepancias que surjan en aras a la interpretación y aplicación del convenio, así como en la fase de su negociación se excluyen expresamente los arbitrajes vinculantes, estableciendo un procedimiento para la solución de

conflictos consistente en una comunicación escrita a la otra parte, tras lo cual se deberá convocar una reunión de la comisión en el plazo de 5 días y estableciéndose un plazo máximo para resolver de 15 días. En caso de no llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a un órgano de mediación, cuya decisión en ningún caso será vinculante.

Artículo 42. *Resolución de conflictos.*

Ambas partes acuerdan someter a la mediación del Tribunal Laboral de La Rioja, en base al acuerdo alcanzado por la Federación de Empresarios y los Sindicatos CCOO y UGT de La Rioja, o del Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral de la Dirección General de Trabajo y Salud de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a elección de la parte que lo solicite, las discrepancias que surjan sobre cualquiera de las materias que no correspondan a la Comisión Paritaria.

Este procedimiento de resolución de conflictos no se aplicará para la negociación del Convenio y la solución del conflicto que surja del mismo.

ANEXO I

Tablas Salariales	
Niveles Profesionales (Salario Base Anual) 2022	
I, Personal directivo	
Director/a médico/a	24.769,35
Director/a administrativo/a	21.442,44
Subdirector/a médico/a	24.187,26
Subdirector/a administrativo/a	21.140,07
Jefe/a de enfermería	21.374,26
II. Personal sanitario	
II,1 Personal sanitario Titulados/as Superiores	
Médico/a	19.414,88
Farmacéutico/a	16.931,86
II,2 Personal sanitario Titulados Grado Medio	
Supervisor/a de enfermería	18.745,72
DUE, ATS, GUES (Nivel I)	16.931,86
DUE, ATS, GUES (Nivel II), Fisioterapeuta, Practicante/a, Matrón/a	16.931,86
Técnico/a Especialista de Rayos (TER, TESIF)	14.913,97
III. Personal Sanitario Auxiliar	
Auxiliar de enfermería, TCAE	14.913,97
Celador/a	13.896,57
Auxiliar de farmacia	14.913,97
Auxiliar de geriatría, gerocultor/a	14.913,97
IV, Personal Administrativo	
Administrador/a	24.278,02

Jefe/a de Sección	23.765,81
Jefe/a de Negociado	19.455,20
Titulados/as Superiores (Letrado/a, economista)	18.065,54
Contable, Programador/a, Ofc.Administrativo/a	16.215,33
Titulados/as de Grado Medio (Graduado/a Social, Asistente/a Social)	15.286,23
Auxiliar Administrativo/a	14.741,39
Recepcionista, Telefonista	14.174,50
V, Personal Servicios Generales	
Oficial/a 1ª	14.591,40
Oficial/a 2ª	13.896,57
Limpiador/a	14.508,34
Plus Actividad/Anual 2022	
Personal sanitario	
Farmacéutico/a	11.417,30
Supervisor/a de Enfermería	11.085,96
DUE, ATS, (NIVEL I: Hospitalización, Urgencias, Consultas)	1.696,77
DUE, ATS, (NIVEL II: Quirófano) GUES, Fisioterapeuta, Practicante/a, Matrón/a	1.412,62
Técnico/a Especialista de Rayos (TER, TESIF)	2.804,88
Auxiliar de enfermería, TCAE (Hospitalización, Urgencias, Consultas)	1.492,65
Auxiliar de enfermería, TCAE (Quirófano)	1.244,19
Auxiliar Administrativo/a	843,61
Auxiliar de Farmacia	843,61
Personal Administrativo	
Contable, Programador/a, Oficial/a Administrativo/a	2.487,88
V, Personal Servicios Generales	
Limpiador/a	1.385,98