



Administración Autónoma

NÚMERO 2025060084

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DEL HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA

CONVENIO COLECTIVO DEL HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa **HOSPITAL LA INMACULADA GRUPO HLA**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 28 de octubre de 2025 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia

FIRMADO POR: JOSE JAVIER MARTIN CAÑIZARES

AC FNMT Usuarios

Firma Válida

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOSPITAL LA INMACULADA,
GRUPO H.L.A., S.L.**

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1.- Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal
- Artículo 2.- Vigencia
- Artículo 3.- Denuncia y prórroga
- Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas
- Artículo 5.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 6.- Coordinación normativa

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 7.- Jornada Laboral
- Artículo 8.- Cambios de turno.
- Artículo 9.- Vacaciones anuales

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

- Artículo 10.- Permisos y licencias retribuidas
- Artículo 11.- Licencia no retribuida
- Artículo 12.- Fiestas oficiales

CAPÍTULO IV.- INGRESO, CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

- Artículo 13.- Ingreso y contratación
- Artículo 14.- Garantía de las condiciones de trabajo

CAPÍTULO V.- MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Artículo 15.- Excedencia voluntaria
- Artículo 16.- Reducción voluntaria de la jornada laboral
- Artículo 17.- Excedencia por cuidado de hijos/as
- Artículo 18.- Reducción de jornada por motivos familiares.
- Artículo 19.- Finiquitos

CAPÍTULO VI.- PREVISIÓN SOCIAL

- Artículo 20.- Prestaciones complementarias por enfermedad y accidente.
- Artículo 21.- Matrimonio
- Artículo 22.- Indemnización por fallecimiento o jubilación
- Artículo 23.- Jubilación

CAPÍTULO VII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO

- Artículo 24.- Clasificación profesional
- Artículo 25.- Promoción profesional y ascensos

CAPÍTULO VIII.- CONDICIONES ECONÓMICAS

- Artículo 26.- Salario base e incremento salarial
- Artículo 27.- Complemento de Garantía Ad Personam
- Artículo 28.- Plus de Fidelidad
- Artículo 29.- Plus de Convenio
- Artículo 30.- Complemento salarial por puesto de trabajo.
- Artículo 31.- Gratificación por responsabilidad
- Artículo 32.- Pagas extraordinarias
- Artículo 33.- Plus de distancia
- Artículo 34.- Plus de diplomado en Enfermería o Médico.
- Artículo 35.- Premio a la fidelidad y constancia
- Artículo 36.- Horas extraordinarias
- Artículo 37.- Nocturnidad

CAPÍTULO IX.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Artículo 38.-** Prevención de riesgos laborales
Artículo 39.- mayores de 55 años
Artículo 40.- Prendas de trabajo.

CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN COLECTIVA

- Artículo 41.-** De los Sindicatos y el Comité de empresa

CAPÍTULO XI.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

- Artículo 42.-** Comisión paritaria
Artículo 43.- Procedimiento de la Comisión

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.- PAREJAS DE HECHO**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-****ANEXO I: TABLA SALARIAL. PLUS PUESTO DE TRABAJO. PLUS DUE/ MÉDICO. PLUS CONVENIO PARA EL AÑO 2025.****ANEXO II: COMPLEMENTOS SALARIALES RECOGIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO PARA EL AÑO 2025.****CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.-** **Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo son de aplicación a todo el personal del Hospital la Inmaculada, Grupo HLA, S.L. en su centro de trabajo de Granada. Asimismo, es de aplicación a las personas trabajadoras subrogadas, durante la vigencia del contrato de arrendamiento de un servicio.

Artículo 2.- Vigencia

Se establece la vigencia del presente convenio colectivo desde el 01/01/2025 al 31/12/2025, salvo para aquellas materias en las que se prevea otra cosa distinta.

Artículo 3.- Denuncia y prórroga

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2, se prorrogará la vigencia del presente convenio por un año más (hasta el 31 de diciembre de 2026), de no mediar denuncia de alguna de las partes notificada fehacientemente a la otra antes del 1 de noviembre de 2025. En este caso, las tablas salariales de los Anexos I y II se verían incrementadas en el porcentaje de variación del IPC del conjunto Nacional de los últimos 12 meses publicados a fecha de 15 de enero de 2026, incrementado en un 1%..

Denunciado el Convenio por cualquiera de las partes se mantendrá la vigencia de las cláusulas normativas del mismo en tanto no sea sustituido por el siguiente convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación a que se refiere el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes, sin perjuicio del mantenimiento de la vigencia del convenio conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas y en su consecuencia, aquellas situaciones más beneficiosas que tenga concedida la empresa a su personal serán respetadas en su totalidad manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en su conjunto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en su uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigiera oficio a la jurisdicción competente y esta anulara o dejará sin efecto algún artículo del mismo, bien en su totalidad o en parte de lo convenido, que se recoge en su contenido. Se conviene expresamente que entonces, el presente convenio

colectivo de trabajo quedará totalmente nulo y sin efecto ni eficacia practica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo convenio o bien reconsiderar el contenido del anterior en su totalidad.

Artículo 6.- Coordinación normativa

En todo aquello que se hubiese pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte a la relación laboral entre las partes, se estará por ambas a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

CAPÍTULO II: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7.- Jornada Laboral

La jornada máxima de trabajo efectiva será de 1.756 horas en cómputo anual.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso intermedio durante la misma de 30 minutos de duración, que tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada nocturna podrá tener una duración máxima de 10 horas diarias.

Sin perjuicio del cómputo anual de la jornada, se mantendrán los sistemas de distribución de jornadas y turnos que recogía el convenio colectivo con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre 2021 y en todo caso se estará a lo acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Artículo 8.- Cambios de turno.

1. Para el personal que presta servicios en régimen de turnos, se podrán producir variaciones en los turnos programados con arreglo a lo que se establece en el presente artículo, con efectos a partir de la fecha de la firma del convenio, con carácter inmediato, y sin necesidad de esperar a su registro y publicación, las previsiones que se regulan en los párrafos siguientes.

2. Cambios Por necesidades de la Empresa

2.1. Cuando por necesidades de la empresa, debidamente justificadas y no previstas inicialmente, sea necesario el cambio de turno de alguna persona trabajadora, debido a circunstancias sobrevenidas, como bajas o ausencias imprevistas, el responsable del área requerirá su realización a la persona trabajadora que entienda necesario, siempre bajo criterios de voluntariedad, por lo que en ningún caso el cambio de turno podrá imponerse unilateralmente por la empresa. Solo podrá realizarse el cambio de turno por el hecho de una causa imprevista.

2.2. El cambio de turno se comunicará lo antes posible, informando en todo caso a la representación de los trabajadores, y será compensado, bien con tiempo de descanso equivalente, bien mediante abono económico del valor de una hora ordinaria por cada hora realizada en el cambio de turno, todo ello dentro del mes siguiente a su realización, a elección, siempre que fuera posible, de la persona afectada.

El cambio de turno quedará recogido por escrito donde figure:

- * Turno original de la persona trabajadora.
- * Turno cuya realización se solicita.
- * Motivo que justifica el cambio de turno.
- * Consentimiento de la persona trabajadora y firma de empresa y persona trabajadora.
- * Notificación al comité de empresa.

2.3. En los supuestos regulados en el presente apartado, serán de aplicación las previsiones del artículo 19 del RD 1561/1995, para el caso de cambio de turno, pudiendo reducirse el descanso entre jornadas hasta un mínimo de 7 horas y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 ET en periodos de hasta 4 semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana, compensando este tiempo mediante descanso equivalente, preferentemente, en los días posteriores al cambio.

3.- Cambios de turno por solicitud de la persona trabajadora.

3.1. Los cambios de turno también podrán efectuarse a solicitud del personal, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

* Deberá presentarse ante el responsable de área o servicio, solicitud normalizada escrita de los trabajadores implicados en el cambio, en la que conste la conformidad expresa de ambos al cambio que se proponga.

* Tal solicitud deberá presentarse con antelación suficiente a la fecha en la que deba tener efectos el cambio solicitado, que permita comprobaciones y autorizaciones necesarias por parte del responsable, y en todo caso

con un mínimo de cinco días.

3.2. Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la aplicación de este artículo no tendrán la consideración de horas extraordinarias ni jornada irregular a ningún efecto.

3.3. En los supuestos regulados en el presente apartado, serán de aplicación las previsiones del artículo 19 del RD 1561/1995, para el caso de cambio de turno, pudiendo reducirse el descanso entre jornadas hasta un mínimo de 7 horas y acumular el medio día de descanso semanal previsto en el artículo 37 ET en periodos de hasta 4 semanas o separarlo del día completo para su disfrute en otro día de la semana. La compensación de este tiempo mediante descanso equivalente, preferentemente, en los días posteriores al cambio deberá arbitrarse entre los trabajadores implicados, sin que ello pueda en ningún caso suponer una carga o coste adicional para la empresa, que deberá autorizarlo.

Artículo 9.- Vacaciones anuales

Todo el personal tiene derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de treinta y un día (31) efectivos al año de trabajo ininterrumpido, que se desarrollan en los meses de 1 de julio al 2 de octubre inclusive. Sin embargo, a petición de la persona trabajadora, el periodo de vacaciones se podrá fraccionar en dos partes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que se establezcan unas fechas diferentes al calendario de vacaciones establecido en el presente convenio, por necesidad de la empresa, se hará de forma rotatoria. El personal afectado tendrá derecho a percibir las siguientes cuantías en concepto de bolsa de vacaciones:

1. Si los meses señalados por necesidad de servicio fueran los de diciembre o enero, la cuantía será la siguiente:

2025: 98,64 euros

2. Si los meses señalados estuvieran comprendidos entre el 1 de febrero y el 30 de junio, o entre el 2 de octubre y el 30 de noviembre, la cuantía será la siguiente:

2025: 131,54 euros

A elección de la persona trabajadora, en lugar de la bolsa económica por vacaciones contemplada en los párrafos anteriores, podrá disfrutar de dos días más de vacaciones si coincidieran con los meses indicados en el apartado 1, y de cuatro días más si coinciden con los enunciados en el apartado 2.

El calendario de vacaciones anuales se expondrá por la empresa de forma que la plantilla conozca con una antelación mínima de dos meses, el periodo que le corresponde disfrutar.

El personal con contrato temporal disfrutará del periodo de vacaciones que le corresponda en función del tiempo de servicios prestados, o bien se liquidarán las vacaciones pendientes de disfrutar a la finalización del contrato, a criterio de la empresa.

El tiempo de vacaciones corresponde a dos días y medio por mes completo trabajado.

El personal disfrutará de siete días naturales al año (o la proporción que corresponda en periodos inferiores a un año), que se disfrutarán de forma fraccionada según las necesidades de la empresa, en navidades, fiestas del Corpus o Semana Santa. Estos días naturales adicionales no tendrán en ningún caso consideración de horas recuperables.

CAPÍTULO III: PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

Artículo 10.- Permisos y licencias retribuidas

Con independencia de concederse al personal los permisos y licencias reconocidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio reconoce unas mejoras en alguno de los puntos que a continuación se detallan. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días naturales a contar desde la fecha del matrimonio o registro correspondiente salvo que empresa y persona trabajadora acuerden otra cosa.

2.- Cinco días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella;
Excepto cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, abuelos y nietos, que el permiso será de 6 días laborales.

3. Dos días laborales por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
Excepto cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, abuelos y nietos, que el permiso será de 6 días laborales.

4. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 17 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En el supuesto de familias monoparentales, por existir una única persona progenitora, el permiso será de 32 semanas.

5. Por cada cambio de domicilio, tres días naturales.

6. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el tiempo que marque la Ley.

7. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, pudiendo disfrutar la reducción de la misma al comienzo o al final de la jornada. La persona trabajadora por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o su acumulación en días, hasta los doce meses de edad, en jornadas completas siendo su duración de 23 días naturales de permiso por lactancia acumulada, contando desde las 17 semanas de permiso por nacimiento y cuidado del menor. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, previstos en el punto 8 de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación la forma de disfrute del permiso.

Los términos y licencias se tendrán que justificar documentalmente y a ser posible con la debida antelación.

8. En los casos de nacimiento de hijos o hijas 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. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario, todo ello en el supuesto de que la situación contemplada en este apartado se mantenga más allá del disfrute de los permisos obligatorios por nacimiento y cuidado del menor.

9. Para el disfrute de los permisos retribuidos por parentesco de afinidad se estará a lo dispuesto en lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

10. Permiso parental (Decreto- Ley 9/2025.)

Para el cuidado de un hijo ya sea por naturaleza o adopción por cada menor de ocho años, se establece un permiso de hasta 8 semanas.

Cada progenitor podrá disfrutar de 2 semanas retribuidas al 100 %, que se podrán utilizar de manera flexible: ya sea de forma continuada o fraccionada, siempre por semanas completas y en función de las necesidades familiares. En el caso de las familias monoparentales, este permiso se amplía hasta las 4 semanas retribuidas.

Este permiso es personal e intransferible entre progenitores.

Este nuevo derecho tiene, además, carácter retroactivo: podrán acogerse a él aquellas familias cuyos hijos hayan nacido a partir del 2 de agosto de 2024. No obstante, su aplicación comenzará el 1 de enero de 2026.

11. Permiso por circunstancias familiares y ausencias de fuerza mayor. Artículo 37.9. Estatuto de los trabajadores.

Se establece un permiso retribuido de hasta 4 días al año que podrá ser disfrutado por días o por horas, adaptándose a la emergencia.

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo por motivos familiares urgentes y causas de fuerza mayor inevitables e imprevisibles como accidente, enfermedad repentina u otras emergencias graves e imprevisibles y que requieran la presencia inmediata del trabajador para atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como personas que convivan con la persona trabajadora.

Deberán avisar a la empresa lo más* *pronto* *posible sobre la ausencia y la causa, así como su posterior justificación.

12. Permiso por catástrofe o fenómeno meteorológico adverso Art. 37.3g del Estatuto de los Trabajadores:

Se establece un permiso de 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los 4 días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor, en los términos previstos en el E.T.

13. Todas estas licencias contarán a partir del momento causante de este derecho, no siendo acumulable a ninguna otra licencia de este artículo. No obstante, en el caso de que el hecho causante coincida con un día de descanso o libranza de la persona trabajadora el permiso se comenzará a disfrutar a partir del primer día de trabajo.

Artículo 11.- Licencia no retribuida

El personal con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar un permiso sin sueldo de hasta tres meses de duración dentro del año natural, de acuerdo con las necesidades de la empresa. Durante el tiempo que dure el permiso no retribuido el contrato de la persona trabajadora quedará suspendido, causando baja en Seguridad Social y sin derecho a retribución por ningún concepto. Este periodo de permiso no computará como antigüedad, ni a efecto de devengo de vacaciones. Para el disfrute de este permiso sin sueldo se requerirá un preaviso mínimo de siete días.

Artículo 12.- Fiestas oficiales

Cuando por necesidades de la empresa, alguna persona trabajadora no pueda descansar en los días señalados como fiestas oficiales o fiestas locales recogidas en el calendario laboral, la empresa compensará a la persona afectada con otro día de descanso, teniendo ésta que solicitar por escrito la fecha del disfrute del festivo o festivos trabajados. De no hacerlo así, el descanso compensatorio le será señalado por la empresa a su libre elección, dentro del trimestre siguiente, estando obligado la persona afectada a su aceptación. Si en el periodo de esos tres meses a partir de la fiesta oficial trabajada, la empresa no pudiera compensar a la persona trabajadora con otro día de descanso, abonará en su lugar por este concepto un 175% del salario base diario por día trabajado.

Las personas trabajadoras que por su turno deban trabajar los días siguientes tendrán un plus por importe de 37,49 euros para el año 2025.

- 8 de diciembre el personal que realice turno de mañana, tardes o noche.
- 24 de diciembre y 31 de diciembre el personal que realice el turno de mañana, tarde o noche.
- 25 de diciembre y 1 de enero el personal que realice turno de mañana, tarde o noche.

CAPÍTULO IV.- INGRESO, CONTRATACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

Artículo 13.- Ingreso y contratación

Para el ingreso y contratación en cualquiera de sus formas, será requisito imprescindible la presentación de la titulación exigida para el desempeño de las funciones de la categoría profesional, o experiencia profesional para el desarrollo del puesto de trabajo.

El ingreso del personal, tanto con contrato indefinido ordinario, como bajo cualquiera de las demás modalidades previstas en la normativa vigente, se ajustará a las normas legales sobre contratación y los niveles correspondientes en el convenio colectivo.

La transformación de contratos temporales en indefinidos será comunicada al comité de empresa, que será oído con carácter previo sin ser vinculante su opinión, siendo decisión final de la Dirección de la empresa, el pase a fijo de plantilla.

Artículo 14.- Garantía de las condiciones de trabajo

La empresa tiene obligación de entregar a las personas trabajadoras, dentro de los diez primeros días de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el INSS y copia del contrato de trabajo. Si la persona trabajadora causase baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, ésta queda obligada a entregar junto con una fotocopia del parte de baja diligenciado por el INSS, un certificado de la empresa, en el que se haga constar los días cotizados, así como las cuantías de las bases establecidas, en los seis días siguientes a la fecha de baja.

CAPÍTULO V.- MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 15.- Excedencia voluntaria

El personal fijo de plantilla que cuenten como mínimo con una antigüedad en la empresa de un año, podrá solicitar excedencia voluntaria, en los términos que a continuación se recogen:

Las excedencias voluntarias podrán ser de tres meses como mínimo y de cinco años como máximo. La empresa vendrá obligada a su concesión siempre que la misma se solicite, al menos, con dos meses de antelación. Si el periodo de excedencia que se pide tuviera una duración inferior a los dos años, la empresa vendrá obligada al término de la misma a reincorporar a la persona trabajadora en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de empezar a disfrutarla, pudiendo a tal efecto, imponer la cláusula de reserva de puesto de trabajo en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente. En otro supuesto, la persona excedente conservará únicamente el derecho a ocupar la plaza vacante que se produzca entre el personal de su categoría o en la inmediata inferior con el salario de ésta, si bien en este caso mantendrá el derecho preferente a ocupar la primera vacante que, entre el personal de su categoría originaria, se produjese.

Solo podrá pedirse nueva excedencia voluntaria, en igual forma que la anterior cuando se haya cubierto un periodo de trabajo, de al menos dos años desde la reincorporación.

La empresa se obliga a tener cubierto este puesto de trabajo mediante contrato de interinidad y por el tiempo que dure la excedencia.

Artículo 16.- Reducción voluntaria de la jornada laboral

El personal fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una reducción de la jornada laboral en un 50%, de forma voluntaria, que podrá ser de tres meses como mínimo y de cinco años como máximo, la misma podrá ser por horas efectivas de trabajo diario, o por días efectivos de trabajo.

La forma de la reducción de jornada, en cualquiera de sus modalidades, se acordará entre la empresa y la persona trabajadora. Se producirá la sustitución por otra persona trabajadora siempre que, a criterio de la empresa y las necesidades del servicio lo aconsejen.

Artículo 17.- Excedencia por cuidado de hijos/as

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, hasta que el menor cumpla tres años.

En los casos de adopción o acogimiento el plazo de tres años se computará desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye dicha adopción o acogimiento.

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

La reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del periodo de la excedencia recogida en el presente artículo, se debe solicitar con una antelación mínima de quince días.

Artículo 18.- Reducción de jornada por motivos familiares.

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

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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer,

tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen 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.

Artículo 19.- Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con relación al cese de una persona trabajadora se harán por escrito según modelo adjunto en el Anexo II del presente convenio colectivo, ante la presencia de un representante de los trabajadores, salvo renuncia de la persona interesada ante el propio representante de los trabajadores. La persona trabajadora podrá solicitar antes de su firma copia del finiquito para su análisis. De no ajustarse a las citadas condiciones no tendrá carácter liberatorio.

CAPÍTULO VI.- PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 20.- Prestaciones complementarias por enfermedad y accidente.

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa compensará al trabajador/a, desde el primer día que se produzca la baja y durante el tiempo que dure la misma el 100% de su salario base de cotización. Al personal en situación de IT, derivada de enfermedad común, en el caso de la primera IT que se produzca en el año natural la empresa garantizará, contemplar hasta el 100% de su salario. En la segunda y sucesivas IT en el mismo año se complementarán hasta el 85%, salvo que el diagnóstico fuera diferente en el plazo de 12 meses.

Artículo 21.- Matrimonio

El personal fijo de plantilla que contraiga matrimonio o se inscriba como pareja de hecho, podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

A) Continuar su trabajo en la empresa.

B) Rescindir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización, equivalente como mínimo a una mensualidad por año de trabajo en la empresa, incluidos los periodos de interinidad o trabajo provisional si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades, su importe será calculado con arreglo a la base de cotización a la Seguridad Social, aplicable a la categoría profesional de la persona trabajadora.

Esta opción deberá ejercitarse por los interesados y por escrito con al menos un mes de antelación, como mínimo a la fecha de la celebración del matrimonio o la inscripción en el registro de parejas de hecho.

Si optara por continuar su trabajo en la empresa, podrá solicitar una excedencia por un periodo no inferior a un año ni superior a tres años, a voluntad de la persona trabajadora, o mantener su prestación de servicios normalmente, sin perjuicio del disfrute del permiso retribuido recogido en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

Artículo 22.- Indemnización por fallecimiento o jubilación

Al fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa abonará a sus derechohabientes, por el orden que después se indica, una ayuda consistente en una mensualidad del salario que viniera percibiendo en el momento de su fallecimiento. El orden de prelación será el siguiente:

1. Viudo o viuda, o pareja de hecho.
2. Descendientes menores de 23 años o incapacitados para el trabajo.
3. Hermanos huérfanos menores de edad o incapacitados que vivan bajo su dependencia económica.
4. Ascendientes incapacitados o familiares que, en los mismos términos, dependan económicamente del fallecido. En el supuesto de que los derechohabientes sean de los contemplados en los apartados 1 y apartado 2, la ayuda será de tres mensualidades.

En los supuestos de jubilación o invalidez, la persona trabajadora percibirá el importe de dos mensualidades.

Artículo 23.- Jubilación

El personal afectado por el presente convenio colectivo podrá acogerse, si así lo solicita, a la jubilación parcial, anticipada o flexible, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO

Artículo 24.- Clasificación profesional

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo se ordenan conforme al siguiente sistema de clasificación por niveles profesionales:

Nivel I.- Director Médico, Director Administrativo.

Nivel II.- Subdirector médico, Subdirector Administrativo y Jefe de personal.

Nivel III.- Médico Jefe de Servicio. Médico Jefe de Sección y Jefe de Negociado.

Nivel IV.- Letrado, Economista, Farmacéutico y Médico general.

Nivel V.- Jefe de Enfermería, Superior de Enfermería, Matrona, ATS, Enfermero, Fisioterapeuta, Jefe de Taller, Conserje, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo.

Nivel VI.- Jefe de cocina, Jefe de Almacén, Jefe de Lavadero, Ropero y plancha, Encargadas y supervisoras de ser vicios T.E.L. y T.E.R.

Nivel VII.- Auxiliar de Enfermería, Celador, Cocinero, Electricista, Telefonista de más de 50 líneas y Fontanero, Albañil, Pintor, Maquinista de Lavadero y Recepcionistas.

Nivel VIII.- Ayudante de Cocina, Camarero, Cortadora, Costurera, Planchadora, Telefonista menos de 50 líneas, Jardinero, Conductor de segunda, Limpiadoras, Fregantinas, Lavaderos, Pinches de cocina, peón, Ayudante de taller, Ayudante de Electricista y Ayudante mecánico.

Nivel IX.- Aspirantes, Aprendices, Pinches y Botones.

Artículo 25.- Promoción profesional y ascensos

Se establece un régimen de ascensos, consistente en que las vacantes que se produzcan se cubran con el personal de la empresa que tengan un título necesario para ello. Dichas vacantes podrán ser de forma indefinida o provisional, por incapacidad laboral de larga duración, excedencia, por nueva creación de un servicio o ampliación de alguno existente.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores por medio de notificación escrita y se expondrá en el tablón de anuncios de forma interna, las plazas a cubrir al igual que los requisitos exigibles para la adjudicación de las mismas.

En caso de no cubrirse la vacante y fuera necesario a juicio de la empresa, se procedería contratar a la persona seleccionada por la empresa, y a su contratación en la forma establecidas en la legislación vigente. Sera misión específica del comité de empresa la vigilancia y cumplimiento del presente artículo.

CAPÍTULO VIII.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26.- Salario base e incremento salarial

Se pacta con efecto retroactivo del 1 de enero de 2025 un incremento salarial del 3.5%, aplicable al salario base y complementos, a abonar en la primera nómina tras la firma del convenio (octubre 2025). Véase tablas salariales Anexo I y II

Artículo 27.- Complemento de Garantía Ad Personam

Los conceptos de complemento de antigüedad y paga de Corpus, que se encontraban regulados en los artículo 25 y 28, del Texto Articulado del convenio colectivo de empresa publicado en el B.O.P., número 80, de 30 de abril del 2013, con vigencia de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2013 fueron suprimidos a partir del convenio colectivo publicado en el B.O.P. número 69, de 14 de abril, de 2015, con vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016, estableciéndose a partir de entonces un nuevo concepto retributivo, denominado Complemento de Garantía Ad Personam que se mantiene en vigor y se continúa devengando únicamente por el personal que se encontraban de alta a la fecha de la firma del convenio colectivo 2014-2016, y quedará, por tanto, extinguido, cuando la última de estas personas trabajadoras cause baja definitiva en la empresa.

El Complemento de Garantía Ad Personam está constituido por las cantidades derivadas de los conceptos que fueron suprimidos en su día, a saber:

1. Complemento de Antigüedad
2. Paga de Corpus

El personal que, por encontrarse de alta en el momento de la firma del convenio colectivo 2014-2016 venían percibiendo el complemento de antigüedad o tuvieran en curso de adquisición un nuevo tramo del mismo, verán sustituido dicho concepto retributivo por el Complemento de Garantía Ad Personam, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable formando también parte de las pagas extraordinarias, el cual se incrementará a razón de un 7% del salario base cada 3 años, sin que la acumulación de incrementos por este concepto pueda en ningún caso, exceder del 60% del salario base. Este concepto estará sujeto a las revisiones que establezca el convenio para cada caso.

Asimismo, el personal que por encontrarse de alta en el momento de la firma del convenio colectivo 2014-2016 venían percibiendo la extinta paga de Corpus conservará el derecho a continuar percibiéndola, consistiendo ésta en una mensualidad del salario base, más el complemento de antigüedad, gratificación por puesto de trabajo y complementos personales que, en cada caso, correspondan. El importe que les corresponda anualmente se cobrará, dentro del complemento de Garantía Ad Personam, prorrateado mensualmente.

Artículo 28.- Plus de Fidelidad

El personal percibirá, con efectos de 1 de enero de 2022, un nuevo concepto salarial, denominado plus de fidelidad, que es diferente, y por tanto compatible, con el premio a la fidelidad y constancia (que regula el artículo 35 del presente convenio colectivo). Su importe será de 280 euros anuales, pagadero en catorce pagas, por cada trienio completo trabajado desde su ingreso en la empresa, con un máximo de diez trienios, para una persona trabajadora a tiempo completo, o la cantidad que resulte en proporción a la jornada realizada.

Esta cantidad se abonará a toda la plantilla, pero será absorbible y compensable con el Complemento de Garantía Ad personam, que se mantendrá inalterado en sus actuales términos para todo el personal que lo percibe, sin afectar por tanto a su cuantía e incrementos, de manera que la compensación y absorción se verificará detrayendo los importes que procedan del plus de fidelidad, incluso en el caso de que, por efecto de la compensación y absorción, este concepto quedase a cero.

Artículo 29 Plus de Convenio

El personal con al menos 12 meses completos de permanencia ininterrumpida en la empresa, percibirá mensualmente la cantidad de 40,16 euros para el 2025, para una persona trabajadora a tiempo completo, o la cantidad que corresponda en proporción a la jornada, que se abonará en doce mensualidades.

Esta cantidad se abonará a toda la plantilla, pero será absorbible y compensable con el Complemento de Garantía Ad personam, que se mantendrá inalterado en sus actuales términos para todo el personal que lo percibe, sin afectar por tanto a su cuantía e incrementos, de manera que la compensación y absorción se verificará detrayendo los importes que procedan del plus de fidelidad, incluso en el caso de que, por efecto de la compensación y absorción, este concepto quedase a cero.

Artículo 30.- Complemento salarial por puesto de trabajo.

En razón de mayor especialidad se fija un complemento retributivo para la totalidad de la plantilla cuyos importes para los distintos niveles se especifican en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 31.- Gratificación por responsabilidad

Durante la vigencia del presente convenio, las personas encargadas de servicio, clasificadas como tales profesionalmente, percibirán sobre su salario base una gratificación mensual de 76,04 euros para el 2025.

Los encargados de servicios dejarán de percibir dicha gratificación, si por alguna razón dejarán de tener dicha responsabilidad.

Artículo 32.- Pagas extraordinarias

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias coincidiendo con julio y navidad.

Para el personal con un año de servicio en la empresa la cuantía de cada paga será equivalente a una mensualidad del salario base de tablas, más el complemento por antigüedad, gratificación por puesto de trabajo y complementos personales que, en cada caso corresponda. Al personal con menos de un año de servicio se le abonará la parte proporcional de las pagas, en función del tiempo trabajado.

Las pagas de julio y navidad se abonarán los días quince de sus respectivos meses.

Artículo 33.- Plus de distancia

Se establece un plus de distancia consistente en la cantidad mensual de 69,68 euros para el 2025. Dicho plus lo percibirán todas aquellas personas trabajadoras que tengan una jornada de mañana y tarde.

Igualmente, en caso de que la persona trabajadora faltara al trabajo por enfermedad u otra causa justificada

percibirá también dicho plus.

Artículo 34.- Plus de diplomado en Enfermería o Médico.

El personal que desempeñe su puesto de trabajo en función de su titulación como Médico o Diplomado en Enfermería percibirá un plus mensual de 190,08 euros para el 2025, con independencia del resto de las retribuciones o remuneraciones que por cualquier otro concepto perciba, siendo abonables dicho plus en todas las pagas.

Este plus recogido en el presente artículo se establece con carácter de compensable con las mejoras o complementos que se encuentren pactadas o puedan pactarse, salvo que expresamente se establecieran lo contrario.

Artículo 35.- Premio a la fidelidad y constancia

La empresa premiará la fidelidad y la constancia de su personal, con una antigüedad de veinticinco años de servicio en la empresa, con un premio de 493,85 euros para el 2025. De igual forma que la anterior la empresa premiará al personal con una antigüedad de treinta años de servicio en la empresa con un premio de 1.128,89 euros para el 2025.

Artículo 36.- Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre su duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en artículo 7 del presente convenio, no pudiendo superar el máximo de 80 horas al año, tal y como viene establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.e) punto 2. Las horas extraordinarias serán abonadas con los siguientes recargos:

- El 75% del valor de una hora ordinaria para las realizadas en los días de semana.
- El 175% del valor de una hora ordinaria para las realizadas en días festivos.

A elección de la persona trabajadora, podrá solicitar a la Dirección de la empresa, que en vez del pago económico dichas horas sean compensadas por días de descanso con el mismo incremento que la retribución económica fijada en este artículo. La realización de las horas extraordinarias será voluntaria, salvo en caso de fuerza mayor, que se llevará a cabo de forma rotatoria.

Artículo 37.- Nocturnidad

El trabajo nocturno está comprendido de entre las veintidós horas y las ocho horas, el turno de noche será rotatorio. El personal que realice turno de noche, percibirá un complemento económico consistente en un 25% del salario base ordinario.

Si por alguna razón de organización, o a petición de la persona trabajadora, fuera incluida en turno de noche fijo, percibirá el mismo porcentaje económico que en el turno rotatorio 25% del salario base ordinario. El personal con turno fijo de noche no podrá realizar horas extraordinarias.

CAPÍTULO IX.- SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 38.- Prevención de riesgos laborales

En esta materia será de aplicación la Ley 31/1995 de 1 de noviembre, por la que se regula la Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39.- mayores de 55 años

La empresa de acuerdo con sus necesidades y servicios procurará destinar al personal mayor de 55 años a trabajos para los que, teniendo los conocimientos necesarios, no sea necesario un esfuerzo físico excesivo. Aquellas personas trabajadoras con la edad establecida en este artículo, siempre que lo soliciten a la Dirección de la empresa y por escrito, podrán ser excluidos del turno de noche, siempre que no lleve consigo un aumento numérico de personal en el servicio.

La Dirección y el comité de empresa asumen el compromiso de trabajar en la búsqueda de soluciones a las situaciones que plantea el hecho de que un porcentaje muy alto de la plantilla tiene más de 50 años. Los acuerdos que se puedan adoptar en este aspecto se incorporarán al texto del convenio.

Artículo 40.- Prendas de trabajo.

Todas las categorías profesionales estarán dotadas de un uniforme de trabajo completo que facilitará la empresa, quedando como facultad de la misma elegir el que considere más idóneo.

Durante el periodo de invierno se dotará al personal de un forro polar. Asimismo, al personal con la categoría de celador y limpieza se le dotará de un forro polar chaqueta aislante para llevar a cabo el trabajo externo que requiera el desempeño de su puesto de trabajo.

CAPÍTULO X.- DERECHOS SINDICALES Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 41.- De los Sindicatos y el Comité de empresa

En esta materia, las partes acuerdan someterse íntegramente a los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes de aplicación.

Se acuerda disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- 1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.
- 2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los delegados del comité de empresa y/o sección sindical podrán ceder su crédito de horas a uno o dos delegados de su propio sindicato u de otro sindicato que tenga representación dentro del comité. La cesión podrá ser total o parcial sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

CAPÍTULO XI.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 42.- Comisión paritaria

Para atender a la interpretación y las condiciones establecidas en el presente convenio, se designa una comisión paritaria, que estará integrada por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro miembros por parte de la Dirección de la Empresa, de los que han formado parte de las deliberaciones del convenio colectivo.

Artículo 43.- Procedimiento de la Comisión

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según las partes firmantes. Podrán convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas, debiendo resolver las consultas en un plazo máximo de siete días.

Los acuerdos se harán por acuerdo de ambas representaciones, dado el carácter paritario de la Comisión.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de los artículos del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y soluciones de las cuestiones y conflictos, que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los Órganos Públicos existentes al efecto.

En caso de desacuerdo en la interpretación del presente Convenio, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir contempladas en el artículo 82.3 ET, las partes se someterán al SERCLA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. - PAREJAS DE HECHO

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconoce los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos convivan en unión efectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante Certificado de Inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de una edad igual o superior a 68 años siempre que la persona trabajadora afectada cumpla los requisitos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, y la medida se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora, con las excepciones y particularidades contempladas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I: Tablas Salariales TABLA SALARIAL 2025

NIVEL	SALARIO BASE	PLUS PUESTO DE TRABAJO	PLUS DUE/ATS	PLUS DE CONVENIO	PLUS MÉDICO
1	2.133,13 €	503,35€		40,16€	190,08€
2	1.943,62€	472,91€		40,16€	190,08€
3	1.879,09€	457,21€		40,16€	190,08€
4	1.802,92€	438,65€		40,16€	190,08€
5	1.603,66€	390,14€	190,08€	40,16€	
6	1.437,20€	349,68€		40,16€	
7	1.397,61€	340,00€		40,16€	
8	1.299,04€	316,05€		40,16€	
9	1.186,57€	288,55€		40,16€	

ANEXO II Complementos Salariales recogidos en Convenio Colectivo

AÑO	2025
VACACIONES (enero - diciembre)	98,64€
VACACIONES (febrero - junio y octubre - noviembre)	131,54€
FIESTAS OFICIALES	37,49€
GRATIFICACION RESPONSABILIDAD	76,04€
PLUS DISTANCIA	69,68€
PREMIO FIDELIDAD A LOS 25 AÑOS	493,85€
PREMIO FIDELIDAD A LOS 30 AÑOS	1.128,89€

ANEXO III. Modelo de finiquito

D./D^a, con N.I.F. que viene prestando sus servicios en esta empresa, con la categoría, desde, causa baja en la misma con fecha, y por el motivo de, declara percibir en este momento la cantidad de ..., por los servicios prestados y por la totalidad de los derechos que le puedan corresponder derivados de esta relación laboral hasta el día que causó baja en la misma, y por los conceptos que a continuación se detallan:

- Concepto Devengos Deducciones
- Salario Base Euros
- Pluses Euros
- Parte Proporcional de pagas Extras Euros
- Parte proporcional de Vacaciones Euros
- Otros Conceptos Euros
- Descuentos Seguridad Social e IRPF Euros
- Totales Euros
- Importe total a pagar Euros

Con el percibo de dicha cantidad declara hallarse completamente saldado y finiquitado, por todos y cuantos devengos salariales y derechos le pudieran corresponder por razón del trabajo realizado en la mencionada

Empresa, que dando totalmente rescindida su relación laboral que lo unía con la Empresa, sin que tenga derecho a posterior reclamación o indemnización por concepto, alguno, y que renuncia expresamente a cualquier acción procesal (civil, penal o de otra índole) contra la mencionada Empresa.

Se pone en su conocimiento el derecho que le asiste a solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Firma y sello de la Empresa, Firma del Trabajador, Firma del Representante de los Trabajadores (firmas ilegibles).

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

