



## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO “CLÍNICA NTRA. SRA. DEL ROSARIO DE ALBACETE, S.A.”

Visto: el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Clínica Ntra. Sra. del Rosario de Albacete, S.A.” 02000272011989 para el período 01/07/2020 al 31/12/2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

Acuerda:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa “Clínica Ntra. Sra. del Rosario de Albacete, S.A.”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### **Convenio Colectivo de la empresa “Clínica Nuestra Señora del Rosario de Albacete, S.A.”**

Artículo preliminar.– Partes signatarias.

El presente Convenio Colectivo de empresa ha sido negociado y suscrito, de una parte, por la delegada de personal que representa legalmente a los trabajadores asistido por el sindicato CC. OO. y, de otra, por la representación legal de la empresa HLA Grupo Hospitalario “Clínica Nuestra Señora del Rosario de Albacete, S.A.”

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

Las normas que se contienen en el presente Convenio vendrán a regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la Clínica Nuestra Señora del Rosario, cualquiera que sea su modalidad de contratación. En todo caso, estará excluido del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo el personal de alta dirección, regulado por el RD 1382/85, de 1 de agosto.

Artículo 2.º Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Albacete, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte.

Artículo 3.º Cláusula de ultractividad.

En el caso de que el Convenio no se denunciase o denunciado no fuese objeto de negociación por cualquier circunstancia, su contenido normativo se prorrogará de año en año, aplicando sobre el salario base la variación del IPC del conjunto nacional de los doce últimos meses publicados a fecha de 15 de enero.

Artículo 4.º Vinculación a la totalidad y derecho supletorio.

Las condiciones de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Con carácter supletorio y para lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Si por la autoridad laboral se estimase que alguno de los acuerdos establecidos en el presente Convenio no se ajustara a derecho o se derivase perjuicio para terceros, se reconsiderará el contenido del mismo por la Comisión Negociadora, que deberá reunirse para estudiar si cabe su supresión o modificación, manteniéndose la vigencia del resto de lo estipulado o, si por el contrario, la modificación o supresión de alguna cláusula obliga a revisar todas las condiciones pactadas en el Convenio.

#### Artículo 5.º Absorbibilidad.

Serán absorbibles todas las mejoras que tuvieran concedidas los trabajadores y trabajadoras con anterioridad a la vigencia del presente Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligado cumplimiento, siempre que, en cómputo anual, las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superen a aquellas.

#### Artículo 6.º Clasificación de las categorías.

En materia de clasificación profesional, se estará a lo establecido en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las Profesiones Sanitarias, estableciéndose un sistema de clasificación profesional en base a 5 grupos profesionales y áreas funcionales:

##### Grupo A. Personal facultativo y Titulados Superiores.

– Personal sanitario: Estarán integrados los profesionales comprendidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Profesiones Sanitarias como médicos, farmacéuticos o equivalentes.

– Personal no sanitario: Corresponde a aquellos puestos que exigen titulación superior como ingenieros, letrados, economistas y asimilados.

##### Grupo B. Diplomados/Graduados Sanitarios y Técnicos Medios.

– Personal sanitario: Estarán integrados los profesionales comprendidos en el artículo 7 de la Ley Orgánica de Profesiones Sanitarias: Enfermeros, logopedas, fisioterapeutas, nutricionistas, optometristas o terapeutas ocupacionales.

– Personal no sanitario: Corresponde a aquellos puestos que exigen titulación de grado medio como ingenieros medios, trabajador social o equivalentes.

##### Grupo C. Técnicos de Grado Superior y Técnicos Administrativos.

– Personal sanitario: Integran este grupo los técnicos de grado superior como técnicos de radiodiagnóstico, de laboratorio, farmacia, anatomía patológica y otras familias sanitarias.

– Personal no sanitario: Integran este grupo los oficiales administrativos.

##### Grupo D. Técnicos de Grado Medio y Auxiliares Administrativos.

– Personal sanitario: Integran este grupo los técnicos de grado medio como técnicos en cuidados auxiliares de enfermería, en farmacia o asimilados.

– Personal no sanitario: Integran este grupo el personal auxiliar administrativo.

##### Grupo E. Personal Subalterno.

– Personal sanitario: Integran este grupo los celadores y otro personal auxiliar que no requiere una titulación específica de ámbito sanitario.

– Personal no sanitario: Integran este grupo los peones de almacén, mensajeros, bedeles u otro personal cuya función no requiere una titulación específica.

Dentro de una misma categoría profesional, y en el marco de su propia capacitación, la empresa podrá asignar funciones de responsabilidad, que constituyen encargos de confianza y a quienes podrá asignar un complemento salarial mientras se mantenga esa función.

#### Artículo 7.º Promoción profesional.

Las vacantes que se produjeran en la empresa como consecuencia de creación de nuevo puesto de trabajo, jubilación, las derivadas de permisos o licencias que dieran lugar a contratos de interinidad, deberán ser cubiertos preferentemente por profesionales de la empresa que reúnan los requisitos de titulación y capacitación exigidos al puesto de trabajo y así lo manifestaran, todo ello a juicio de la dirección de la empresa.

#### Artículo 8.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo será en cómputo anual de 1.750 horas. Los horarios de los diferentes turnos se ajustarán a dicha cantidad de horas de trabajo efectivo.

Los trabajadores con una jornada igual o superior a 6 horas tendrán derecho a un descanso de 20 minutos durante la jornada diaria ordinaria de trabajo. Se procurará en todo caso aplicarlo de manera que el servicio no quede descubierto, y evitando los tramos de mayor actividad.

La empresa y los representantes de los trabajadores podrán negociar, para regular situaciones atípicas que puedan surgir, jornadas especiales con sus descansos correspondientes.

#### Artículo 9.º Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral por la empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose un ejemplar del mismo, en lugar visible del centro de trabajo.

Las planillas con los turnos correspondientes a cada trabajador deberán ser conocidas por estos, al menos, con un mes de antelación.

Dicho calendario laboral deberá contener como información:

- El horario de trabajo diario en la empresa.
- La jornada anual de trabajo.
- Los días festivos y otros días inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornada.

Artículo 10.º Descanso semanal y fiestas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido. Como regla general el descanso comprenderá el día completo del domingo y la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes.

Debido a la naturaleza de la empresa y a la necesidad del trabajo a turno rotativo, podrán prestarse servicios en domingos y festivos, incluido el personal de mantenimiento, recepción, admisión, teléfono, etc. En lo referente al trabajo realizado en domingo la Comisión Paritaria de seguimiento, vigilancia e interpretación cuidará de que exista un reparto equitativo de los descansos dominicales.

Artículo 11.º Trabajos de categoría superior.

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la dirección podrá encomendar al personal del centro, el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, siempre que estén en posesión de la titulación requerida, por un período no superior a seis meses durante un año o de doce meses durante dos años, con las consiguientes retribuciones de la categoría superior correspondiente.

Artículo 12.º Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho cada año a un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables de duración o la parte proporcional que correspondiera en el supuesto de no haber completado un año de servicios en el momento de su disfrute.

De mutuo acuerdo con la empresa, las vacaciones anuales retribuidas se podrán disfrutar hasta en tres períodos distintos. No obstante, al menos la mitad del período vacacional se deberá disfrutar preferentemente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y el resto a lo largo de todo el año.

En todo caso, el calendario de vacaciones de verano se aprobará con una antelación de dos meses.

Artículo 13.º Permisos.

1.– El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de sus retribuciones, por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales por contraer matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a provincia distinta a la del lugar de trabajo, el plazo será de cuatro días.

El parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado comprende: En línea recta descendente hijos y nietos; en línea recta ascendente padres y abuelos y en línea colateral hermanos. El parentesco de afinidad comprende; el cónyuge propio, los cónyuges de hijos y nietos y los padres, abuelos y hermanos políticos.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Un día por razón de boda de padres, hijo o hermano, ampliables hasta dos si el hecho ocurre en provincia distinta.

e) El tiempo indispensable para someterse a exámenes en centros de enseñanza reconocidos o para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por razones de gestación o lactancia se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

h) Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise asistencia o consulta médica en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

i) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo entre al menos un 1/8 y un máximo de la mitad, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones.

2.- El trabajador disfrutará de tres días de permiso retribuido y un día de permiso recuperable. El disfrute de estos permisos se hará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, de forma que ello no afecte a la prestación del servicio y su disfrute no supondrá en ningún caso un menoscabo de la jornada de trabajo en cómputo anual.

3.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, expresada formalmente con anterioridad al momento de su reincorporación después del período de maternidad, podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días laborables con la misma finalidad, a disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad.

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

Cuando el inicio de los permisos coincida en un día festivo o de descanso de los trabajadores, el disfrute de dicho período se iniciará el primer día laboral a partir del hecho causante.

En todo caso, estas licencias se aplicarán en días naturales y consecutivos y no podrán disfrutarse en momento distinto ni resultar de una duración superior a la causa original que justifica el permiso.

Artículo 14.º Excedencias.

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

2.- La excedencia voluntaria dará lugar a la reserva de puesto durante el primer año y posteriormente el derecho a la reincorporación a un puesto de igual categoría. El tiempo de permanencia en la situación de excedente no computará a ningún efecto

3.- Podrá ser solicitada por los trabajadores que lleven al menos un año de servicio en la empresa y por un período no inferior a 4 meses, ni superior a 5 años, y no podrá utilizarse para pasar al servicio de otra empresa dedicada a la misma actividad.

4.- Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de servicio activo en la empresa de, al menos, 2 años.

Artículo 15.º Reconocimiento médico.

Los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento se realizará a través de los servicios de salud propios de la empresa o concertados con otras entidades. Los reconocimientos médicos serán específicos al riesgo expuesto. Los resultados de los reconocimientos individuales, se les facilitarán a los trabajadores, en los que se hará constar las observaciones pertinentes a la vista de los resultados obtenidos.

Artículo 16.º Protección a la mujer embarazada.

La trabajadora gestante tendrá derecho a todas las garantías que se establecen en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa complementará hasta el 100 % de salario a la mujer gestante las prestaciones por baja de la Seguridad Social durante un período de dieciséis semanas de embarazo.

Artículo 17.º Compensación por enfermedad y accidente de trabajo.

En los supuestos de I.T., la empresa abonará hasta el 100 % del salario real a partir del primer día en los casos de accidente de trabajo y del vigésimo en el caso de enfermedad común y accidente no laboral.

Artículo 18.º Salud laboral, seguridad y condiciones de trabajo.

En esta materia se estará a lo establecido en la normativa legal vigente o a la que en el futuro se establezca.

La empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, facilitará gratuitamente a los mismos las medidas de seguridad y protección adecuadas al trabajo que realicen.

La empresa entregará ropa de trabajo anualmente y consistente en dos uniformes, zapatos o zuecos (dos pares) y medias según necesidades. No obstante, lo pactado en el párrafo anterior, si por rotura o deterioro fortuito, comprobado por la empresa, el trabajador solicitara otra prenda se le facilitará la misma con la mayor brevedad posible.

#### Artículo 19.º Actividad sindical.

La actividad sindical en la empresa será regulada por el Título 2.º del Estatuto de los Trabajadores, el Título 4.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las normas que los desarrollen.

#### Artículo 20.º Comisión Paritaria de vigilancia, interpretación y estudio.

1.– Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia: Dicha Comisión estará constituida por dos miembros en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores designados respectivamente por las partes firmantes.

2.– Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo serán vinculantes por las partes firmantes.

3.– Esta Comisión establecerá su propio reglamento de procedimiento, así como la periodicidad de sus reuniones, que en ningún caso y en lo referente a reuniones ordinarias será inferior a una cada dos meses.

4.– Conocerá con carácter previo de cualquier reclamación individual o colectiva formulada por trabajadores de la empresa, relativa a interpretación del Convenio.

5.– En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales, sobre la interpretación del Convenio, a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

6.– Además de las anteriores, las funciones de dicha Comisión serán:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Cauce de información de la evolución, programas, etc., que tenga previsto realizar la empresa, que pueda modificar las condiciones de trabajo.

d) La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días.

#### Artículo 21.º Participación sindical en la contratación.

En esta materia se estará a lo establecido en la ley. El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

En el caso de contratos de obra o servicio, realizados conforme a las normas legales de contratación, podrán prorrogarse hasta una duración máxima de 4 años.

#### Artículo 22.º Salario base y gratificaciones extraordinarias.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, serán de aplicación los salarios base establecidos en el Anexo 1 para cada período. Cada grupo o categoría profesional tendrán igual retribución base y serán actualizados durante los años 2021 y 2022 conforme al Índice de Precios al Consumo (IPC) nacional experimentado en los últimos doce meses publicados a fecha de 15 de enero de cada año.

Además, el personal afectado por el Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de treinta días de salario base más antigüedad o complemento ad personam que lo sustituya, una con ocasión de las vacaciones de verano y otra en Navidad.

Igualmente se percibirá una paga el día 31 de marzo de cada año, consistente en 30 días de salario base más antigüedad o complemento ad personam que lo sustituya. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, las pagas extraordinarias podrán prorratearse mensualmente.

#### Artículo 23.º Supresión de los complementos de antigüedad, toxicidad y asistencia.

Con efectos de 1 de julio de 2020 se pacta expresamente la supresión de los complementos de antigüedad, toxicidad, penosidad o peligrosidad y el plus de puntualidad.

En lo que respecta al complemento de antigüedad, se sustituye por un complemento ad personam el cual únicamente se mantendrá con carácter personal para aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo en su importe a fecha 30 de junio 2020, más el porcentaje de tramo de trienio o quinquenio pendiente de completarse a fecha de 30 de junio de 2020, y aplicado sobre el salario base vigente hasta esa misma fecha. Este complemento personal no podrá ser compensable ni absorbible.



Artículo 24.º Complemento de especialidad asistencial.

Con efectos a 1 de julio de 2020, aquellos profesionales sanitarios cuya actividad principal es la realización de funciones asistenciales en contacto con pacientes, percibirán un complemento salarial de 166,67 € brutos mensuales, o su proporción según la jornada realizada.

Artículo 25.º Complemento de turnicidad o especial dedicación.

Con efectos a 1 de julio de 2020, aquellos profesionales que prestan habitual y preferentemente sus servicios bajo el sistema de turno partido o alterno de mañanas y tardes, o exclusivamente de tardes con salida posterior a las 20:00 horas, percibirán un complemento salarial de 166,67 € brutos mensuales, o su proporción a la jornada realizada.

En el supuesto que la empresa decida de manera unilateral que algún trabajador realice turno de mañanas exclusivamente y no sea decisión del propio trabajador, dicho plus seguirá siendo abonado.

Artículo 26.º Complemento de nocturnidad.

Se devengará por trabajo realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, abonándose las horas trabajadas en período nocturno con un incremento de 25 % sobre el salario base/hora.

Artículo 27.º Plus de festivos.

Se establece un plus por importe de 30 € para todos los trabajadores que por su turno deban trabajar en domingo o en cualquiera de los festivos nacionales, locales o autonómicos declarados oficialmente.

Este importe será de 50 € por los siguientes turnos realizados en festivos de especial significación como:

- 24 de diciembre: Los trabajadores que realicen el turno de tarde o noche.
- 25 de diciembre: Los trabajadores que realicen el turno de mañana, tarde.
- 31 de diciembre: Los trabajadores que realicen el turno de tarde o noche.
- 1 de enero: Los trabajadores que realicen el turno de mañana.

Artículo 28.º Garantías de retribución.

Cualquier otro complemento que no tenga carácter personal, y que no se encuentre recogido en este Convenio, se entenderá extinguido.

No obstante, la empresa garantiza que, como consecuencia del presente Convenio, ningún trabajador experimentará una subida menor al 2 % sobre sus retribuciones totales percibidas hasta la fecha. Se aplicará para ello la fórmula del complemento personal transitorio.

Artículo 29.º Jubilación.

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, procederá la extinción del contrato a partir de la fecha en que el empleado cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, y reúna los requisitos exigidos para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Jubilación parcial, anticipada y flexible.– Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio se acogerán, si así lo solicitan, a lo establecido por la legislación vigente en jubilación parcial, anticipada y jubilación flexible.

Artículo 30.º Igualdad y no discriminación.

La empresa actuará conforme a los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y velará porque no se produzca discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La empresa contará con un Plan de Igualdad para asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizar la igualdad de oportunidades, proteger la maternidad y facilitar una mejor conciliación de la vida profesional y personal.

Artículo 31.º Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo del Convenio.

En esta materia se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del ET.

Artículo 32.º Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, N.º 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la empresa y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

**Anexo**

**Cuadros de salarios a partir de 1 de julio de 2020**



**MENSUALIDADES**

			<b>Plus Asistencial</b>	<b>Plus de Turnicidad</b>
<b>Nivel</b>		<b>Salario base (x 15)</b>		
Grupo A	Personal facultativos y titulados superiores	1.333,3 €	166,7 €	166,7 €
Grupo B	Personal diplomado o graduados sanitarios y titulados medios	1.000 €	166,7 €	166,7 €
Grupo C	Personal técnico de grado superior y oficial administrativo	933,3 €	166,7 €	166,7 €
Grupo D	Personal técnico de grado medio y auxiliar administrativo	866,7 €	166,7 €	166,7 €
Grupo E	Personal subalterno	800 €	166,7 €	166,7 €

**TOTAL ANUAL**

			<b>Plus Asistencial</b>	<b>Plus de Turnicidad</b>
<b>Nivel</b>		<b>Salario base</b>		
Grupo A	Personal facultativos y titulados superiores	20.000 €	2.000 €	2.000 €
Grupo B	Personal diplomado o graduados sanitarios y titulados medios	15.000 €	2.000 €	2.000 €
Grupo C	Personal técnico de grado superior y oficial administrativo	14.000 €	2.000 €	2.000 €
Grupo D	Personal técnico de grado medio y auxiliar administrativo	13.000 €	2.000 €	2.000 €
Grupo E	Personal subalterno	12.000 €	2.000 €	2.000 €

Actualización del salario base 2021 y 2022.

El salario base de los años 2021 y 2022 será el resultante de aplicar la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) nacional experimentado en los últimos doce meses publicados a fecha de 15 de enero de ese mismo año.

En Albacete a 21 de octubre de 2020.–El Delegado Provincial, Nicolás Merino Azorí.

16.533