

Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueban el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC-LAT 01 a 09.

2. Aceptar la excepción del cumplimiento de las normas particulares de Endesa en lo relativo al tipo de conductor a utilizar.

3. Otorgar autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de la instalación del expediente AT-E-14532 con las siguientes características:

Finalidad: reforma de línea subterránea de media tensión a 20 KV denominada "SANTILLÁN" y nuevo centro de transformación prefabricado, para distribución de energía eléctrica.

Situación: Urbanización Paraíso, carretera MA-3204.

Características

- Desmantelamiento de línea subterránea de 20 KV entre centro de transformación CD 3833 "EL_PARAÍSO_CARA" y conversión aérea subterránea en apoyo A821970.
- Instalación en apoyo A851970 de nueva conversión aérea-subterránea y desmantelamiento de las existentes.
- Cambio de ubicación del centro de transformación CD 3833 "EL_PARAÍSO_CARA" a nueva caseta prefabricada, reutilizando solo el transformador de 160 KVA e instalando celda compacta con dos funciones de línea y una de protección con aislamiento y corte en SF6.
- Línea subterránea de 20 KV con conductor de aluminio 18/30 KV tipo RH5ZL de 240 mm² de sección y 55 m de longitud desde CD 3833 "EL_PARAÍSO_CARA" hasta conversión aérea subterránea en apoyo A851970.
- Línea subterránea de 20 KV con conductor de aluminio 18/30 KV tipo RH5ZL de 240 mm² de sección y 55 m de longitud desde CD 3833 "EL_PARAÍSO_CARA" hasta conexión con conductor existente en arqueta "ARQ_00".

Término municipal afectado: Vélez-Málaga.

Referencia: AT- E-14532.

Condiciones

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado y reglamentos de aplicación, con las variaciones que, en su caso, se soliciten y autoricen.

2. El plazo de puesta en marcha será de un año, contado a partir de la fecha de la presente resolución.

3. La Administración podrá dejar sin efecto la presente resolución en cualquier momento en que se observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

4. Asimismo, la titular de las instalaciones tendrá en cuenta en esta ejecución las condiciones impuestas por los organismos y corporaciones que las han establecido, las cuales han sido puestas en su conocimiento y aceptadas por la misma. Además la titular deberá disponer de todos los permisos de paso, cruce y ocupación necesarios.

5. El director de obra de las citadas instalaciones certificará que las mismas se ajustan al proyecto y a los reglamentos que sean de aplicación.

6. El certificado de dirección de obra deberá incluir, en su caso, acreditación de la subsanación de los defectos incluidos en el boletín de revisión periódica.

7. La presente autorización se otorga sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias, de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables, y en especial las relativas a la ordenación del territorio y al medio ambiente.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su notificación, conforme a lo establecido en los artículos 107.1, 114 y 115 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y

del Procedimiento Administrativo Común y al artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, ante el excelentísimo señor Consejero de Empleo, Empresa y Comercio.

Málaga, 20 de septiembre de 2016.

El Delegado Territorial, Mariano Ruiz Araujo.

7593/16

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Hospital El Ángel, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0066/2016.

Fecha: 4 de octubre de 2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29004542011990.

Visto el texto del acuerdo de fecha 13 de noviembre de 2015 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de la empresa Hospital El Angel, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0066/2016 y código de acuerdo 29004542011990 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araujo

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EL ANGEL, SOCIEDAD ANÓNIMA

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

Este convenio colectivo será aplicable a los trabajadores/as que prestan servicios en la empresa "Clínica El Ángel, Sociedad Anónima", dedicada a las actividades propias de un establecimiento sanitario de hospitalización, consulta y asistencia.

El convenio colectivo será igualmente aplicable a todos aquellos trabajadores que ingresen en la empresa en el transcurso de su vigencia.

En cuanto al ámbito de aplicación territorial del convenio colectivo, este se ciñe al centro de trabajo de la empresa en Málaga capital, sin perjuicio de que extienda su ámbito a otros centros de trabajo que dentro de la Provincia de Málaga pudiesen abrirse en el futuro.

Artículo 2. Ámbito temporal

La vigencia del Convenio se establece por cuatro años de duración, comenzando la misma el día 1 de enero de 2014 y concluyendo el día 31 de diciembre del 2017. Los efectos económicos se retrotraen al día primero de enero de 2014.

No obstante la citada vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no media la denuncia del mismo, incrementándose todos los conceptos económicos con el IPC del año inmediatamente anterior.

La denuncia podrá realizarla cualesquiera de las partes que lo han concertado, siempre que se efectúe con un mes de antelación a la

fecha de su vencimiento natural, o de la de sus prórrogas. La parte que inste la denuncia debe de formularla ante la Autoridad Laboral y, al propio tiempo, comunicarla a la otra parte.

En todo caso, el Convenio colectivo seguirá vigente en todos sus artículos, en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 3. *Promoción profesional*

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho de preferencia para ocupar puestos de trabajo de categoría superior, siempre que posean la titulación requerida para su desempeño y demuestren su capacitación.

La empresa estará obligada a informar al comité de empresa de los puestos vacantes a cubrir. Para la adjudicación de dichas plazas la empresa incluirá dentro de los criterios de valoración que se estimen, antigüedad, meritos y formación.

Artículo 4. *Puesto de trabajo de baja carga*

Los puestos de trabajo valorados como de baja carga serán ocupados de forma preferente por mujeres en estado de gestación, trabajadores mayores de 55 años y aquellos otros con impedimentos físicos a los que no resulte recomendable la realización de esfuerzos permanentes.

Se dispensará especial protección a la mujer trabajadora embarazada, sobre todo si está destinada en servicios que supongan exposición a radiaciones.

Artículo 5. *Jornada de trabajo*

La duración de la jornada de trabajo en cómputo anual, a partir del 1 de enero de 2014, será de 1.743 horas efectivas.

La duración de la jornada nocturna será de 35 horas semanales descontando el periodo vacacional y los inhábiles proporcionales.

Se reconoce a los trabajadores un descanso de 20 minutos, en los supuestos de jornada superior a seis horas.

Artículo 6. *Horas extraordinarias*

El importe de la hora ordinaria y de la extraordinaria se calculará computando todos los conceptos salariales cotizables a la Seguridad Social que perciba el trabajador.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, procurándose que, en caso de realizarse, tales horas se repartan equitativamente entre los trabajadores de igual categoría que quieran efectuarlas.

Artículo 7. *Vacaciones*

El período anual de vacaciones se cifra en 30 días naturales. Este período se disfrutará de forma rotativa por el personal de la empresa durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, la empresa podrá fijar el disfrute de las vacaciones durante el mes de junio en aquellos departamentos de la misma que por necesidades funcionales así lo requiera.

No obstante programarse las vacaciones dentro de los indicados meses, las mismas podrán disfrutarse fuera del período citado siempre que el trabajador interesado en ello lo solicite a la empresa con dos meses de antelación.

El trabajador, previa justificación, podrá fraccionar el tiempo anual de sus vacaciones en dos períodos de quince días.

Artículo 8. *Permisos especiales para asuntos propios*

Los trabajadores regidos por este convenio tendrá derecho a disfrutar anualmente de tres días de permiso retribuido para atender asuntos propios si desarrollan su labor en turno de mañana o tarde y dos días efectivos de trabajo en los casos de trabajadores que lo hagan en el turno de noche. Este permiso especial debe de solicitarse por el interesado con suficiente antelación y los días para su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el solicitante, atendiendo a la correcta cobertura del servicio.

Estos días de permiso computarán como de trabajo efectivo para el cálculo de la jornada de trabajo anual, recogida en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 9. *Licencias*

Con independencia de concederse a los trabajadores de la empresa las licencias que puedan corresponderles a tenor de cuánto establece el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo número 1/95, de 24 de marzo, con las modificaciones introducidas por la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva, se instituye a favor de los mismos el derecho a otorgarles licencia sin sueldo por tres meses de duración, que se concederá siempre que no exista menoscabo para el desempeño del servicio y excluyéndose el período de los meses de vacaciones rotatorias. Esta licencia ha de solicitarse con treinta días de antelación a la fecha de su concesión y sólo podrá ejercerse el derecho a la misma por idéntico trabajador una vez transcurridos tres años desde el final del anterior permiso.

Se hace extensivo al matrimonio civil la licencia de 15 días que el Estatuto de los Trabajadores establece para el matrimonio. Igualmente se concederá un día de licencia por boda civil o religiosa de padres, hijos o hermanos.

Cinco días laborales par la realización de trámites de adopción o acogimiento.

Se concederán tres días de licencia por nacimiento de un hijo o adopción dos días 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 al efecto, el plazo será de cuatro días.

Aquellas licencias relacionadas con el cónyuge, se aplicarán igualmente en caso de convivencia marital, mediante la presentación de certificado expedido por el ayuntamiento donde radique el domicilio habitual.

Se concederá un día de licencia por traslado del domicilio habitual. En caso de que dicho traslado sea fuera de la localidad, se concederán dos días.

Se concederá un día por comparecencia a exámenes oficiales (el día del examen para el turno diurno y la noche anterior al examen para el nocturno).

Se concederá un día de licencia en caso de intervención quirúrgica de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, sin hospitalización, dentro o fuera de la localidad. Se considerará desplazamiento fuera de la localidad aquellos en los que el trabajador tenga que desplazarse fuera de la localidad (Málaga capital) del centro de trabajo.

Artículo 10. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

10.1. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

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

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

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

2. En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

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

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado así como en los previstos en el siguiente apartado y en el apartado 10 bis

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

4. En el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 10.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATER- NIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 10.1, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

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

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

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

10.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

En materia de conciliación de la vida familiar y laboral, será de aplicación lo que se disponga en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de derecho necesario.

10.3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, 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 desempeño actividad retribuida.

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada 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.

Artículo 11. *Excedencia voluntaria*

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, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

La petición de excedencia será resuelta por la Empresa en un plazo máximo de treinta días para los titulados de grado medio y superior, y de quince días para el resto de los trabajadores, debiendo de presentarse la solicitud de excedencia por escrito a la Dirección con un mes de antelación. Podrá solicitarse una nueva excedencia cuando hayan transcurrido, al menos, dos años desde que concluyó la anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del trabajador excedente cuando éste la haya obtenido para el desempeño de funciones representativas de índole sindical, siempre que se reincorpore a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de cese, tal como dispone la letra b), del artículo 9.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, de 2 de agosto de 1985.

En cuanto al resto de los trabajadores que hayan de situarse en excedencia voluntaria, la Empresa se compromete a la sustitución de los mismos mediante contrataciones en régimen de interinidad, si la excedencia es de un año, de forma que al concluir la excedencia puedan incorporarse a sus respectivos puestos de trabajo, cesando el contratado como interino en sustitución del excedente, salvo que el llamado a incorporarse no lo hiciera, disponiendo entonces la Empresa de la plaza.

Artículo 12.º *Retribuciones*

Para el año 2014 el incremento salarial será el 0,25%.

Para el año 2015 el incremento salarial será el 1%.

Para el año 2016 el incremento salarial será el 1,5%.

Para el año 2017 el incremento salarial será el 1%.

Dichos incrementos vienen recogidos en las Tablas salariales del Anexo I, de acuerdo con los niveles y categorías que allí se especifican.

El abono de las retribuciones se practicará al personal por mensualidades vencidas, efectuándose el pago de las mismas los días tres del mes natural siguiente al de su devengo. Si dicho día coincide en domingo o festivo, se adelantará el pago al día hábil inmediato anterior.

Artículo 13.º *Plus de convenio*

Durante el primer año de vigencia, el Plus de Convenio se abonará en cuantía uniforme, para todas las categorías profesionales, en el importe mensual que se recoge en la tabla salarial adjunta. Para los años sucesivos se estará a lo regulado en el artículo 12 de este convenio.

Estos importes no computarán para calcular el complemento por antigüedad, ni el Plus de especialidad, contagio, peligrosidad y penosidad, excluyéndose, igualmente, de cualquier otro cálculo que gire sobre el salario base.

Artículo 14. *Complemento de antigüedad*

El complemento personal por antigüedad queda fijado en los siguientes valores, calculándose los mismos sobre el salario base:

- 10% a los tres años de antigüedad
- 20% a los seis años.
- 30% a los nueve años.
- 35% a los quince años.
- 40% a los veinte años.
- 60% a los veinticinco años.

Los trabajadores que a la firma de este convenio vinieran devengando importes superiores por este concepto que los que se recogen anteriormente, los seguirán manteniendo como condición más beneficiosa.

Para el cómputo del complemento por antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso en la empresa.

Artículo 15. *Plus de especialidad, contagio, peligrosidad y penosidad*

En razón de la mayor especialidad, penosidad, peligrosidad y contagio, se establece un complemento retributivo en favor de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

Quirófanos, urgencias, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, salas de enfermedades de la piel, lavanderías de entidades sanitarias que admitan enfermos tuberculosos y enfermos de la piel y sala de psiquiatría. Este plus también se abonará a tres celadores por turno de mañana, tres por turno de tarde y dos por turno de noche.

La cuantía de este complemento salarial será del 15% del salario base del Convenio, excepto para los que trabajan en sala psiquiátrica, que será del 20%.

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

Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que desempeñen labores en dicho puesto de trabajo, cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá, única y exclusivamente, mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal de derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no incluido en las secciones o departamento señalados.

Solamente se tendrá derecho al percibido de este complemento por una de las circunstancias previstas, excluyéndose la posibilidad por los otros supuestos y siendo preciso que la dedicación sea continuada. A estos efectos, se considera como tal la dedicación en las actividades en un horario superior a la media jornada.

Artículo 16. *Plus por conocimiento de idiomas*

En concepto de complemento salarial de carácter personal se establece un Plus de conocimiento de idiomas en cuantía del 10% sobre el salario base del convenio.

Dicho plus se abonará a los trabajadores que acrediten el conocimiento suficiente de un idioma extranjero y, además, ejerciten y desarrollen su práctica al servicio de la empresa y por expresa indicación de las misma con carácter habitual.

Artículo 17. *Complemento de nocturnidad*

Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22:00 horas y las 8:00 de la mañana, percibirán un complemento de nocturnidad equivalente al 20% del salario base correspondiente a las horas nocturnas trabajadas.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán por la empresa dos gratificaciones extraordinarias anualmente, una en julio y otra en Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se satisfarán cada una en proporción a treinta días del sueldo o salario que realmente perciba el trabajador que las devengue, incrementadas con los aumentos por antigüedad y todos los pluses de convenio que hubiera percibido en el mes anterior a sus respectivos abonos.

La gratificación de julio se abonará con la mensualidad de junio, y la de Navidad el día 20 de diciembre.

Artículo 19. *Gratificaciones de beneficios*

Estas gratificaciones se abonarán los días quince de marzo y ocho de septiembre de cada año.

Las cuantías de cada una de ellas quedan cifradas en 15 días del salario del Convenio, antigüedad si correspondiera y los pluses de Convenio en igual proporción.

Los respectivos importes de estas gratificaciones de beneficios se calcularán a tenor de las retribuciones computables que rijan en los períodos en los que han de satisfacerse.

Artículo 20. *Bonificación en los precios de la cafetería*

La empresa se compromete a realizar las gestiones oportunas ante el adjudicatario de la concesión de explotación de la cafetería del Hospital a fin de que los trabajadores puedan disfrutar de bonificaciones en los precios de consumo sobre los establecidos para el público en general.

El resultado de estas gestiones se pondrá en conocimiento de la representación de los trabajadores.

Artículo 21. *Plus de transporte*

Durante el primer año de vigencia, el plus de transporte se abonará en cuantía uniforme, para toda la plantilla, por un importe mensual de 82,43 euros. Para los años sucesivos se estará a lo regulado en el artículo 12 de este convenio.

Los trabajadores que desarrollen su labor en jornada partida verán incrementado este Plus con el 50 % sobre el importe que perciben el resto de los trabajadores.

Este Plus no se abonará en el mes de vacaciones, tampoco se tendrá en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias y se percibirá en proporción a los días efectivamente trabajados del total de laborables de cada mes.

Los trabajadores que desarrollen su labor en media jornada o disfruten de reducción de jornada, percibirán este plus en la misma cuantía que los trabajadores a jornada completa, si realizan los mismos turnos (en días) que los mencionados trabajadores.

Artículo 22. *Plus de responsabilidad familiar*

Los trabajadores que tengan familiares a su cargo, y así lo acrediten mediante el libro de familia o cualquier otro documento oficial,

y que perciban rentas del capital o trabajo que no superen al 50% del salario mínimo interprofesional recibirán de la empresa durante el primer año de vigencia, en concepto de ayuda de naturaleza social la cantidad de 44,95 euros mensuales. Para los años sucesivos se estará a lo regulado en el artículo 12 de este Convenio.

Artículo 23. *Plus de festivos*

PLUS DE FESTIVOS. Se establece un plus por importe de 39,06 € para todos los trabajadores que por su turno deban trabajar los días siguientes:

- 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 o noche.
- 31 de diciembre: los trabajadores que realicen el turno de tarde o noche.
- 1 de enero: los trabajadores que realicen el turno de mañana, tarde o noche.
- 5 de enero: los trabajadores que realicen el turno de tarde o noche.
- 6 de enero: los trabajadores que realicen el turno de mañana, tarde o noche.

PLUS DE FESTIVOS ORDINARIOS. Se percibirá un plus por importe de 20,81€. para todos los trabajadores que por su turno deban trabajar los siguientes días:

- Jueves Santo: los trabajadores que realicen el turno de mañana y tarde. Igualmente, la víspera de dicho festivo para los trabajadores que realicen turno de noche.
- Día de la Inmaculada: los trabajadores que realicen el turno de mañana y tarde. Igualmente, la víspera de dicho festivo para los trabajadores que realicen turno de noche.
- 15 de agosto: los trabajadores que realicen el turno de mañana y tarde. Igualmente, la víspera de dicho festivo para los trabajadores que realicen turno de noche.

Dichos pluses solo se hará efectivo a partir de la firma del presente convenio, no teniendo efectos retroactivos en el pago de atrasos.

Artículo 24. *Reconocimientos médicos a los trabajadores*

Según se establece en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa se obliga a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ingresar al servicio de la misma.

Asimismo, la empresa se obliga a efectuar anualmente revisión médica a sus trabajadores. Esta revisión podrá realizarse antes del año siempre que medie causa justificada y lo solicite el trabajador o lo decida la propia empresa.

Los costes de los reconocimientos serán por cuenta de la Empresa, incluidas las pruebas complementarias de diagnóstico que, a juicio del facultativo, sean necesarias.

La revisión se hará dentro de la jornada laboral, computándose el tiempo de su realización como de trabajo efectivo.

La empresa proporcionará a su cargo la vacuna contra la Hepatitis B a todos aquellos trabajadores del Centro que la soliciten.

Artículo 25. *Compensación a cargo de la empresa en los supuestos de incapacidad temporal*

En los supuestos de incapacidad temporal del trabajador derivada de enfermedad común, accidente no laboral o maternidad, la empresa completará a partir del vigésimo tercer día en tal situación las prestaciones que perciban los trabajadores afectados por algunas de las citadas contingencias hasta totalizar el 100% de la remuneración total señalada en la tabla para la categoría de que se trate, a la que se añadiría, si correspondiera, el aumento por antigüedad.

El aludido complemento a cargo de la empresa se abonará desde el día siguiente al de la baja médica en los casos de accidente de traba-

jo. En caso de hospitalización, las prestaciones se completarán hasta el 100% desde el primer día del encame.

Conforme autoriza el número 4, del artículo 20.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador.

En todo caso, el pago del complemento regulado en este artículo tendrá una duración máxima de tres meses a contar desde el día de la baja.

En caso de bajas sucesivas, el período máximo de disfrute del complemento será de tres meses dentro del año natural.

Para la aplicación de estos dos últimos puntos, se reunirá la comisión paritaria del convenio que estudiará cada caso, y en aquellos que se estime de gravedad, se prolongará el tiempo de percepción del 100% de salario por el tiempo que se acuerde.

Artículo 26. *Ayuda a los trabajadores con hijos disminuidos psíquicos, físicos y sensoriales*

Como ayuda de carácter social, la empresa abonará a los trabajadores de su plantilla que tengan hijos disminuidos psíquicos, físicos y sensoriales, por cada uno de ellos, para el primer año de vigencia, la cantidad mensual de 44,95 euros. Para los años sucesivos se estará a lo regulado en el artículo 12 de este convenio.

El estado de minusvalía de estos hijos debe de acreditarse con el reconocimiento de la misma efectuado por la Seguridad Social.

Artículo 27. *Premio a la constancia*

Se establece un premio a la constancia en el trabajo consistente en el abono de una mensualidad del salario base al cumplir el trabajador que lo devengue veinte años de servicio. Y dos mensualidades de igual salario al cumplirse por el receptor del premio los treinta años de servicio.

Artículo 28. *Indemnizaciones en caso de fallecimiento, jubilación o invalidez del trabajador*

Los derechohabientes de los trabajadores de la empresa que fallezcan encontrándose al servicio de la misma percibirán una indemnización de tres meses del salario real. Esta indemnización se abonará al viudo/viuda o a sus hijos menores de 21 años, o mayores de esta edad que estén incapacitados para el trabajo.

El trabajador que se jubile o cese en la empresa por ser declarado en situación de invalidez permanente, percibirá indemnización en cuantía de dos mensualidades de su salario real.

Dicho compromiso está externalizado a través de una póliza de seguros.

Artículo 29. *Plus de asistencia y puntualidad*

La cuantía de este Plus será de 58,87 euros, para el primer año de vigencia del convenio, para el resto de los años se estará a lo regulado en el artículo 12 de este convenio.

Este plus se les abonará a aquellos trabajadores que no tengan falta de puntualidad y asistencia a la hora en punto de inicio de cada jornada, dejándose de percibir cuando se produzca, al menos, una falta de asistencia al mes no justificada y en aquellos casos en que se produzcan sin permiso y autorización de la empresa. En los supuestos de Incapacidad Temporal, se abonará en la primera del año, no abonándose en las siguientes

No se considerará falta de asistencia, con pérdida de este plus, aquellos casos en que la IT se produzca en los dos últimos días del mes con continuación en los dos primeros días del mes siguiente. Este plus se abonará el segundo mes y se dejará de percibir el primer mes.

Este Plus no se abonará en el mes de vacaciones y tampoco se tendrá en cuenta para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

Aquellos trabajadores cuya incorporación o baja en la empresa se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán este Plus en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 30. *Derechos sindicales*

Con efecto primero de enero del 2012, y sin perjuicio del ejercicio por los trabajadores de los derechos de representación colectiva que les confiere la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario de 30 horas mensuales para la realización de las funciones propias de su cargo y de actividades sindicales en general. Estas horas podrán acumularse en uno o varios de sus miembros, para lo cual debe comunicarse a la Empresa la persona o personas en favor de las que se acumulan, sin que las horas acumuladas puedan rebasar del máximo total correspondiente.

El Comité de empresa dispondrá en el Centro de trabajo de un local propio para reuniones y archivo de sus documentos. Este local estará debidamente amueblado y acondicionado.

Artículo 31. *Comisión Paritaria y procedimientos para solventar las discrepancias que pudiesen surgir por la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo*

Conforme dispone la letra e), del número 3, del artículo 85.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de representación de las partes negociadoras para entender de todas las cuestiones inherentes a la interpretación y correcta aplicación de lo pactado en el convenio colectivo, y especialmente las que atañen a la inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo previstas en el mismo a las que se aluden en el núm. 3, del artículo 82.º, del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras que le resulten propias por así establecerlo las normas o disposiciones legales correspondientes.

En cumplimiento a lo dispuesto en la letra c), del número 3, del artículo 85.º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo número 2/2015, de 23 de octubre, se asigna de forma expresa a la Comisión Paritaria la intervención que corresponda para resolver las discrepancias que puedan suscitarse en el supuesto de que la empresa, en uso de la facultad que le confiere el número 3, del artículo 82.º, de igual Ley del Estatuto de los Trabajadores, decida inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo o alguna de ellas que afecten a las materias que expresamente concreta el indicado precepto.

La comisión paritaria deberá resolver la cuestión sometida a la misma en el plazo de 7 días (siete), y si en este espacio de tiempo no consigue resolver la controversia, cualquiera de las partes, (empresa o representantes de los trabajadores) podrá someterla al procedimiento de Conciliación-Mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), deduciendo la correspondiente solicitud ante dicho organismo en Málaga.

Las partes podrán sustituir el procedimiento de Conciliación-Mediación indicado en el párrafo precedente, por el sometimiento a Arbitraje, que en todo caso tendrá carácter voluntario.

La comisión paritaria estará integrada por tres representantes de la Empresa y otros tanto de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones acudir a las sesiones asistidas de sus asesores

Artículo 32. *Contrato de trabajo*

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. No obstante, la Empresa podrá celebrar contratos de duración determinada:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado. Dicho concepto supone un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate.

- b) En materia de contratación eventual será de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo Provincial de Clínicas y Sanatorios de Málaga y Provincia.
- c) Cuando se trata de sustituir trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Asimismo, la empresa podrá celebrar contratos de trabajo de duración determinada para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados.

La empresa podrá celebrar contratos de trabajo en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Asimismo, la retribución del trabajador en prácticas no se verá mermada, en ningún caso, respecto de un trabajador de la misma categoría.
- c) Si al término del contrato se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, el tiempo de duración de este se deducirá del período de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

La empresa podrá celebrar contratos para la formación que tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.
- b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años.
- c) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

En caso de que la empresa opte por la contratación a tiempo parcial, lo hará ateniéndose a las siguientes reglas:

- a) Todos los contratos que se realicen bajo esta modalidad, tendrán la prestación efectiva que las partes acuerden, con independencia de que las empresas se obligan a cotizar a la Seguridad Social por las cuantías que legalmente se establezcan en cada momento, para que el trabajador tenga derecho a las prestaciones.
- b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad no podrán realizar horas extraordinarias.
- c) Los trabajadores con contratos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los de los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente sólo cuando deriven de la duración del trabajo o nivel de ingresos.

Con independencia de lo aquí convenido, si a nivel del Estado se promulgaran normas sobre contratación, que llegaran a colisionar con lo que aquí se pacta, tendrían las normas Estatales preeminencia sobre las contenidas en este convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición adicional primera

En todo aquello que no se hubiera 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 repetidamente citado Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general y pertinentes aplicación, así como al capítulo VII del Convenio Colectivo para Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga y su Provincia (*BOP* de 9 de noviembre de 2006). En todo caso, se entenderá que en el supuesto de negligencia grave regulado en el artículo 44.3.d) del Convenio Colectivo Provincial, se presumirá la existencia de perjuicio a los efectos a los efectos de calificación de la falta.

Disposición adicional segunda Plan de igualdad

Se acuerda mantener la vigencia del plan de igualdad aprobado en 2009, con las actualizaciones realizadas por el comité permanente de igualdad, que continuará reuniéndose con una periodicidad mínima de una vez al año, sin perjuicio de celebrar cuantas reuniones sean precisas en caso de que alguna situación así lo requiera, y sin perjuicio tampoco de las competencias que en su papel de defensa de los intereses generales de los trabajadores corresponden al comité de empresa.

Disposición adicional tercera Reglamento de régimen interno

Con vistas a mejorar la imagen y cumplir con las expectativas de nuestros clientes se ha elaborado un manual de estilo, de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la Clínica que está pendiente de editar y distribuir entre todo el personal.

Disposición adicional cuarta

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Comisión Paritaria negociará la elaboración de un Plan de Igualdad en la Empresa, que contemple medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, conforme a las previsiones que la referida Ley Orgánica contempla. El acuerdo que se adopte en esta materia pasará a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, integrándose como anexo al mismo.

Disposición adicional quinta

1. Regularización de las nóminas de los DUE Cada uno de los años de vigencia de este convenio, el salario base de tablas se verá incrementado en el porcentaje de revisión establecido en el artículo 12, y adicionalmente en la cifra resultante de aplicar dicho porcentaje de revisión al Incentivo medio que mantenga este colectivo en cada momento. En ningún caso, el importe del salario base podrá superar el que para esta categoría establezca en cada momento el convenio provincial del sector.

2. Reconocimiento de la categoría de Oficial Administrativo de control a los auxiliares administrativos de más de 5 años de antigüedad.

3. Todo el personal que trabaje en urgencias cobrará el plus de toxicidad, peligrisidad y contagio.

Disposición adicional sexta

Quedan unidas al texto del convenio las tablas salariales aplicables a los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

En Málaga, a 13 de noviembre de 2015.

2014

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERACIÓN TOTAL
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>			
ADMINISTRADOR	967,31	152,21	1119,52
JEFE DE SECCIÓN	949,70	152,21	1101,91
JEFE DE NEGOCIADO	934,64	152,21	1086,85
OFICIAL ADMINISTRATIVO	897,77	152,21	1049,98
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	762,56	152,21	914,77
OFICIAL ADMINISTRATIVO CAJERO	791,43	152,21	943,64
OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTROL	802,86	152,21	955,07
FACTURISTA	744,71	152,21	896,92
MECANÓGRAFA	744,71	152,21	896,92
<i>PERSONAL SUBALTERNO</i>			
PRIMER CONSERJE	798,93	152,21	951,14
SEGUNDO CONSERJE	783,91	152,21	936,12
CONSERJE	768,85	152,21	921,06
AYUDANTE DE CONSERJE	768,36	152,21	920,57
ORDENANZA.PORTERO.VIGILANTE	744,71	152,21	896,92
<i>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</i>			
<i>COCINA</i>			
JEFE DE COCINA	1087,69	152,21	1239,90
2.º JEFE DE COCINA	913,21	152,21	1065,42
JEFE PART. O COC. 1.º	902,01	152,21	1054,22
AYUDANTE DE 1.º O COC. 2.º	795,23	152,21	947,44
AYUTE DE 2.º O COC 3.º	779,96	152,21	932,17
PINCHE	771,81	152,21	924,02
MARMITÓN-FREGADOR	744,71	152,21	896,92
CAFETERO	783,91	152,21	936,12
AYUDANTE CAFETERO	744,71	152,21	896,92
JEFE DE PLATERÍA	783,91	152,21	936,12
PASTELERO	792,96	152,21	945,17
OFICIAL PASTELERO	783,91	152,21	936,12
AYUDANTE PASTELERIA	768,85	152,21	921,06
<i>ALMACÉN</i>			
JEFE DE ALMACEN	955,34	152,21	1107,55
AYUDANTE DE ALMACÉN	744,71	152,21	896,92
<i>COMEDOR Y BAR</i>			
JEFE DE COMEDOR Y JEFE DE BAR	798,94	152,21	951,15
2.º JEFE DE COMEDOR	783,91	152,21	936,12
JEFE DE SECTOR	767,48	152,21	919,69
JEFE DE RANGO	759,79	152,21	912,00
CAMARERO	770,06	152,21	922,27
AYUDANTE	744,71	152,21	896,92
APRENDIZ	587,93	152,21	740,14
<i>PERSONAL DIRECTIVO</i>			
DIRECTOR MÉDICO	1389,65	152,21	1541,86
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1389,65	152,21	1541,86
SUBDIRECTOR MÉDICO	1270,52	152,21	1422,73
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1270,52	152,21	1422,73
<i>PERSONAL SANITARIO</i>			
MÉDICO-JEFE DEPARTAMENTO	1270,52	152,21	1422,73
MÉDICO-JEFE DE SERVICIO	1217,60	152,21	1369,81
MÉDICO-JEFE CLÍNICO	1191,12	152,21	1343,33

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERACIÓN TOTAL
MÉDICO ADJUNTO	1164,68	152,21	1316,89
MÉDICO RESIDENTE O INTERINO	926,44	152,21	1078,64
FARMACÉUTICO U ODONTÓLOGO	1164,68	152,21	1316,89
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
JEFE DE ENFERMERÍA	966,14	152,21	1118,35
SUBJEFE DE ENFERMERÍA	952,89	152,21	1105,10
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	952,89	152,21	1105,10
A.T.S.ENFERMERA, MATRONA, FISIO	1034,34	152,21	1186,55
TERAPEUTA OCUPACIONAL	913,21	152,21	1065,42
TÉCNICO ESP. RADIOLOGÍA	913,20	152,21	1065,41
TÉCNICO ESP. LABORATORIO	913,21	152,21	1065,42
<i>NO TITULADOS</i>			
MAESTRO DE LOGOFONÍA	862,31	152,21	1014,52
MAESTRO DE SORDOS	862,31	152,21	1014,52
MONITOR DE LOGOFONÍA	783,91	152,21	936,12
MONITOR DE SORDOS	783,91	152,21	936,12
MONITOR OCUPACIONAL	783,91	152,21	936,12
MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	783,91	152,21	936,12
AUXILIAR SANITARIO	762,56	152,21	914,77
AUXILIAR SANITARIO ESPECIAL	744,71	152,21	896,92
PUERICULTURA	744,71	152,21	896,92
AUXILIAR CLÍNICA	770,04	152,21	922,25
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO	744,71	152,21	896,92
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO INFERIOR	744,71	152,21	896,92
CELADOR	762,56	152,21	914,77
<i>PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO</i>			
TITULADOS SUPERIORES			
<i>LETRADOS. ARQUITECTOS. INGENIERO</i>			
FÍSICOS. QUÍMICOS. ECONOMISTA	979,88	152,21	1132,09
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
<i>TITULADO MERCANTIL. INGENIERO TÉCNICO</i>			
<i>MAESTRO NAC. GRADUADO SOCIAL</i>			
ASISTENTE SOCIAL. PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA	862,31	152,21	1014,52
<i>SERVICIO TÉCNICO</i>			
JEFE DE TALLER	1087,69	152,21	1239,90
OFICIALES	897,78	152,21	1049,99
AYUDANTES	744,71	152,21	896,92
PEONES	744,71	152,21	896,92
CONDUCTORES	783,91	152,21	936,12
<i>GOBERNANTÍA</i>			
GOBERNANTA	783,91	152,21	936,12
SUBGOBERNANTA	768,85	152,21	921,06
CAMARERA/LIMPIADOR/A	744,71	152,21	896,92
<i>LENCERÍA</i>			
JEFE DE LENCERÍA	783,91	152,21	936,12
COSTURERA.PLANCHADORA	753,77	152,21	905,98
LENCERÍA.LAVANDERA	744,71	152,21	896,92
MAQUINISTA	768,85	152,21	921,06
<i>RECEPCIÓN</i>			
JEFE DE RECEPCIÓN	949,71	152,21	1101,92
RECEPCIONISTA	783,91	152,21	936,12

2015

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERACIÓN TOTAL
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>			
ADMINISTRADOR	976,98	153,73	1130,71
JEFE DE SECCIÓN	959,20	153,73	1112,93
JEFE DE NEGOCIADO	943,99	153,73	1097,72
OFICIAL ADMINISTRATIVO	906,75	153,73	1060,48
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	770,18	153,73	923,92
OFICIAL ADMINISTRATIVO CAJERO	799,35	153,73	953,09
OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTROL	810,89	153,73	964,62
FACTURISTA	752,16	153,73	905,89
MECANÓGRAFA	752,16	153,73	905,89
<i>PERSONAL SUBALTERNO</i>			
PRIMER CONSERJE	806,93	153,73	960,66
SEGUNDO CONSERJE	791,75	153,73	945,48
CONSERJE	776,54	153,73	930,27
AYUDANTE DE CONSERJE	776,04	153,73	929,77
ORDENANZA.PORTERO.VIGILANTE	752,16	153,73	905,89
<i>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</i>			
<i>COCINA</i>			
JEFE DE COCINA	1098,57	153,73	1252,30
2.º JEFE DE COCINA	922,34	153,73	1076,07
JEFE PART. O COC. 1.º	911,03	153,73	1064,76
AYUDANTE DE 1.º O COC.2.º	803,18	153,73	956,91
AYUTE DE 2.º O COC 3.º	787,76	153,73	941,49
PINCHE	779,53	153,73	933,26
MARMITÓN-FREGADOR	752,16	153,73	905,89
CAFETERO	791,75	153,73	945,48
AYUDANTE CAFETERO	752,16	153,73	905,89
JEFE DE PLATERÍA	791,75	153,73	945,48
PASTELERO	800,89	153,73	954,62
OFICIAL PASTELERO	791,75	153,73	945,48
AYUDANTE PASTELERIA	776,54	153,73	930,27
<i>ALMACÉN</i>			
JEFE DE ALMACEN	964,89	153,73	1118,62
AYUDANTE DE ALMACÉN	752,16	153,73	905,89
<i>COMEDOR Y BAR</i>			
JEFE DE COMEDOR Y JEFE DE BAR	806,93	153,73	960,66
2.º JEFE DE COMEDOR	791,75	153,73	945,48
JEFE DE SECTOR	775,16	153,73	928,89
JEFE DE RANGO	767,39	153,73	921,12
CAMARERO	777,76	153,73	931,49
AYUDANTE	752,16	153,73	905,89
APRENDIZ	593,81	153,73	747,54
<i>PERSONAL DIRECTIVO</i>			
DIRECTOR MÉDICO	1403,55	153,73	1557,28
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1403,54	153,73	1557,27
SUBDIRECTOR MÉDICO	1283,23	153,73	1436,96
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1283,23	153,73	1436,96
<i>PERSONAL SANITARIO</i>			
MÉDICO-JEFE DEPARTAMENTO	1283,23	153,73	1436,96
MÉDICO-JEFE DE SERVICIO	1229,78	153,73	1383,51
MÉDICO-JEFE CLÍNICO	1203,03	153,73	1356,76

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERACIÓN TOTAL
MÉDICO ADJUNTO	1176,32	153,73	1330,06
MÉDICO RESIDENTE O INTERINO	935,70	153,73	1089,43
FARMACÉUTICO U ODONTÓLOGO	1176,32	153,73	1330,06
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
JEFE DE ENFERMERÍA	975,80	153,73	1129,53
SUBJEFE DE ENFERMERÍA	962,41	153,73	1116,15
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	962,41	153,73	1116,15
A.T.S.ENFERMERA, MATRONA, FISIO	1048,62	153,73	1202,35
TERAPEUTA OCUPACIONAL	922,34	153,73	1076,07
TÉCNICO ESP. RADIOLOGÍA	922,34	153,73	1076,07
TÉCNICO ESP. LABORATORIO	922,34	153,73	1076,07
<i>NO TITULADOS</i>			
MAESTRO DE LOGOFONÍA	870,93	153,73	1024,67
MAESTRO DE SORDOS	870,93	153,73	1024,67
MONITOR DE LOGOFONÍA	791,75	153,73	945,48
MONITOR DE SORDOS	791,75	153,73	945,48
MONITOR OCUPACIONAL	791,75	153,73	945,48
MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	791,75	153,73	945,48
AUXILIAR SANITARIO	770,18	153,73	923,92
AUXILIAR SANITARIO ESPECIAL	752,16	153,73	905,89
PUERICULTURA	752,16	153,73	905,89
AUXILIAR CLÍNICA	777,74	153,73	931,47
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO	752,16	153,73	905,89
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO INFERIOR	752,16	153,73	905,89
CELADOR	770,18	153,73	923,92
<i>PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO</i>			
<i>TITULADOS SUPERIORES</i>			
LETRADOS. ARQUITECTOS. INGENIERO FÍSICOS. QUÍMICOS. ECONOMISTA	989,68	153,73	1143,41
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
TITULADO MERCANTIL. INGENIERO TÉCNICO			
MAESTRO NAC. GRADUADO SOCIAL			
ASISTENTE SOCIAL. PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA	870,93	153,73	1024,67
<i>SERVICIO TÉCNICO</i>			
JEFE DE TALLER	1098,57	153,73	1252,30
OFICIALES	906,76	153,73	1060,49
AYUDANTES	752,16	153,73	905,89
PEONES	752,16	153,73	905,89
CONDUCTORES	791,75	153,73	945,48
<i>GOBERNANTÍA</i>			
GOBERNANTA	791,75	153,73	945,48
SUBGOBERNANTA	776,54	153,73	930,27
CAMARERA/LIMPIADOR/A	752,16	153,73	905,89
<i>LENCERÍA</i>			
JEFE DE LENCERÍA	791,75	153,73	945,48
COSTURERA.PLANCHADORA	761,30	153,73	915,04
LENCERÍA.LAVANDERA	752,16	153,73	905,89
MAQUINISTA	776,54	153,73	930,27
<i>RECEPCIÓN</i>			
JEFE DE RECEPCIÓN	959,21	153,73	1112,94
RECEPCIONISTA	791,75	153,73	945,48

2016

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERA- CIÓN TOTAL
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>			
ADMINISTRADOR	991,64	156,04	1147,68
JEFE DE SECCIÓN	973,59	156,04	1129,63
JEFE DE NEGOCIADO	958,15	156,04	1114,19
OFICIAL ADMINISTRATIVO	920,35	156,04	1076,39
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	781,74	156,04	937,77
OFICIAL ADMINISTRATIVO CAJERO	811,34	156,04	967,38
OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTROL	823,05	156,04	979,09
FACTURISTA	763,44	156,04	919,48
MECANÓGRAFA	763,44	156,04	919,48
<i>PERSONAL SUBALTERNO</i>			
PRIMER CONSERJE	819,03	156,04	975,07
SEGUNDO CONSERJE	803,62	156,04	959,66
CONSERJE	788,18	156,04	944,22
AYUDANTE DE CONSERJE	787,68	156,04	943,72
ORDENANZA.PORTERO.VIGILANTE	763,44	156,04	919,48
<i>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</i>			
<i>COCINA</i>			
JEFE DE COCINA	1115,05	156,04	1271,09
2.º JEFE DE COCINA	936,18	156,04	1092,21
JEFE PART. O COC. 1.º	924,69	156,04	1080,73
AYUDANTE DE 1.º O COC.2.º	815,22	156,04	971,26
AYUTE DE 2.º O COC 3.º	799,57	156,04	955,61
PINCHE	791,23	156,04	947,26
MARMITÓN-FREGADOR	763,44	156,04	919,48
CAFETERO	803,62	156,04	959,66
AYUDANTE CAFETERO	763,44	156,04	919,48
JEFE DE PLATERÍA	803,62	156,04	959,66
PASTELERO	812,91	156,04	968,94
OFICIAL PASTELERO	803,62	156,04	959,66
AYUDANTE PASTELERIA	788,18	156,04	944,222
<i>ALMACÉN</i>			
JEFE DE ALMACEN	979,36	156,04	1135,40
AYUDANTE DE ALMACÉN	763,44	156,04	919,48
<i>COMEDOR Y BAR</i>			
JEFE DE COMEDOR Y JEFE DE BAR	819,03	156,04	975,07
2.º JEFE DE COMEDOR	803,62	156,04	959,66
JEFE DE SECTOR	786,78	156,04	942,82
JEFE DE RANGO	778,90	156,04	934,94
CAMARERO	789,43	156,04	945,46
AYUDANTE	763,44	156,04	919,48
APRENDIZ	602,72	156,04	758,75
<i>PERSONAL DIRECTIVO</i>			
DIRECTOR MÉDICO	1424,60	156,04	1580,64
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1424,60	156,04	1580,63
SUBDIRECTOR MÉDICO	1302,47	156,04	1458,51
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1302,47	156,04	1458,51
<i>PERSONAL SANITARIO</i>			
MÉDICO-JEFE DEPARTAMENTO	1302,47	156,04	1458,51
MÉDICO-JEFE DE SERVICIO	1248,22	156,04	1404,26

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERA- CIÓN TOTAL
MÉDICO-JEFE CLÍNICO	1221,08	156,04	1377,11
MÉDICO ADJUNTO	1193,97	156,04	1350,01
MÉDICO RESIDENTE O INTERINO	949,74	156,04	1105,77
FARMACÉUTICO U ODONTÓLOGO	1193,97	156,04	1350,01
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
JEFE DE ENFERMERÍA	990,44	156,04	1146,48
SUBJEFE DE ENFERMERÍA	976,85	156,04	1132,89
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	976,85	156,04	1132,89
A.T.S.ENFERMERA, MATRONA, FISIO	1070,24	156,04	1226,28
TERAPEUTA OCUPACIONAL	936,18	156,04	1092,21
TÉCNICO ESP. RADIOLOGÍA	936,16	156,04	1092,20
TÉCNICO ESP. LABORATORIO	936,18	156,04	1092,21
<i>NO TITULADOS</i>			
MAESTRO DE LOGOFONÍA	884,00	156,04	1040,04
MAESTRO DE SORDOS	884,00	156,04	1040,04
MONITOR DE LOGOFONÍA	803,62	156,04	959,66
MONITOR DE SORDOS	803,62	156,04	959,66
MONITOR OCUPACIONAL	803,62	156,04	959,66
MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	803,62	156,04	959,66
AUXILIAR SANITARIO	781,74	156,04	937,77
AUXILIAR SANITARIO ESPECIAL	763,44	156,04	919,48
PUERICULTURA	763,44	156,04	919,48
AUXILIAR CLÍNICA	789,41	156,04	945,44
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO	763,44	156,04	919,48
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO INFERIOR	763,44	156,04	919,48
CELADOR	781,74	156,04	937,77
<i>PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO</i>			
TITULADOS SUPERIORES			
<i>LETRADOS. ARQUITECTOS. INGENIERO</i>			
FÍSICOS. QUÍMICOS. ECONOMISTA	1004,52	156,04	1160,56
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
TITULADO MERCANTIL. INGENIERO TÉCNICO			
<i>MAESTRO NAC. GRADUADO SOCIAL</i>			
ASISTENTE SOCIAL. PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA	884,00	156,04	1040,04
<i>SERVICIO TÉCNICO</i>			
JEFE DE TALLER	1115,05	156,04	1271,09
OFICIALES	920,36	156,04	1076,40
AYUDANTES	763,44	156,04	919,48
PEONES	763,44	156,04	919,48
CONDUCTORES	803,62	156,04	959,66
<i>GOBERNANTÍA</i>			
GOBERNANTA	803,62	156,04	959,66
SUBGOBERNANTA	788,18	156,04	944,22
CAMARERA/LIMPIADOR/A	763,44	156,04	919,48
<i>LENCERÍA</i>			
JEFE DE LENCERÍA	803,62	156,04	959,66
COSTURERA.PLANCHADORA	772,72	156,04	928,76
LENCERÍA.LAVANDERA	763,44	156,04	919,48
MAQUINISTA	788,18	156,04	944,22
<i>RECEPCIÓN</i>			
JEFE DE RECEPCIÓN	973,60	156,04	1129,64
RECEPCIONISTA	803,62	156,04	959,66

2017

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERA- CIÓN TOTAL
<i>PERSONAL ADMINISTRATIVO</i>			
ADMINISTRADOR	1001,55	157,6	1159,15
JEFE DE SECCIÓN	983,33	157,6	1140,92
JEFE DE NEGOCIADO	967,73	157,6	1125,33
OFICIAL ADMINISTRATIVO	929,56	157,6	1087,15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	789,55	157,6	947,15
OFICIAL ADMINISTRATIVO CAJERO	819,46	157,6	977,06
OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTROL	831,28	157,6	988,88
FACTURISTA	771,08	157,6	928,68
MECANÓGRAFA	771,08	157,6	928,68
<i>PERSONAL SUBALTERNO</i>			
PRIMER CONSERJE	827,22	157,6	984,82
SEGUNDO CONSERJE	811,66	157,6	969,26
CONSERJE	796,07	157,6	953,66
AYUDANTE DE CONSERJE	795,56	157,6	953,16
ORDENANZA PORTERO VIGILANTE	771,08	157,6	928,68
<i>PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES</i>			
<i>COCINA</i>			
JEFE DE COCINA	1126,20	157,6	1283,80
2.º JEFE DE COCINA	945,54	157,6	1103,14
JEFE PART. O COC. 1.º	933,94	157,6	1091,54
AYUDANTE DE 1.º O COC. 2.º	823,38	157,6	980,98
AYUTE DE 2.º O COC 3.º	807,57	157,6	965,17
PINCHE	799,14	157,6	956,74
MARMITÓN-FREGADOR	771,08	157,6	928,68
CAFETERO	811,66	157,6	969,26
AYUDANTE CAFETERO	771,08	157,6	928,68
JEFE DE PLATERÍA	811,66	157,6	969,26
PASTELERO	821,03	157,6	978,63
OFICIAL PASTELERO	811,66	157,6	969,26
AYUDANTE PASTELERIA	796,07	157,6	953,66
<i>ALMACÉN</i>			
JEFE DE ALMACEN	989,16	157,60	1146,76
AYUDANTE DE ALMACÉN	771,08	157,6	928,68
<i>COMEDOR Y BAR</i>			
JEFE DE COMEDOR Y JEFE DE BAR	827,22	157,6	984,81
2.º JEFE DE COMEDOR	811,66	157,6	969,26
JEFE DE SECTOR	794,65	157,6	952,25
JEFE DE RANGO	786,69	157,6	944,29
CAMARERO	797,32	157,6	954,92
AYUDANTE	771,08	157,6	928,68
APRENDIZ	608,74	157,6	766,34
<i>PERSONAL DIRECTIVO</i>			
DIRECTOR MÉDICO	1438,85	157,6	1596,45
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1438,84	157,6	1596,44
SUBDIRECTOR MÉDICO	1315,50	157,6	1473,10
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1315,50	157,6	1473,10
<i>PERSONAL SANITARIO</i>			
MÉDICO-JEFE DEPARTAMENTO	1315,50	157,6	1473,10
MÉDICO-JEFE DE SERVICIO	1260,70	157,6	1418,30
MÉDICO-JEFE CLÍNICO	1233,29	157,6	1390,89
MÉDICO ADJUNTO	1205,91	157,6	1363,51

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERA- CIÓN TOTAL
MÉDICO RESIDENTE O INTERINO	959,23	157,6	1116,83
FARMACÉUTICO U ODONTÓLOGO	1205,91	157,6	1363,51
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
JEFE DE ENFERMERÍA	1000,34	157,6	1157,94
SUBJEFE DE ENFERMERÍA	986,62	157,6	1144,22
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	986,62	157,6	1144,22
A.T.S.ENFERMERA, MATRONA, FISIO	1084,87	157,6	1242,47
TERAPEUTA OCUPACIONAL	945,54	157,6	1103,14
TÉCNICO ESP. RADIOLOGÍA	945,53	157,6	1103,12
TÉCNICO ESP. LABORATORIO	945,54	157,6	1103,14
<i>NO TITULADOS</i>			
MAESTRO DE LOGOFONÍA	892,84	157,6	1050,44
MAESTRO DE SORDOS	892,84	157,6	1050,44
MONITOR DE LOGOFONÍA	811,66	157,6	969,26
MONITOR DE SORDOS	811,66	157,6	969,26
MONITOR OCUPACIONAL	811,66	157,6	969,26
MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	811,66	157,6	969,26
AUXILIAR SANITARIO	789,55	157,6	947,15
AUXILIAR SANITARIO ESPECIAL	771,08	157,6	928,68
PUERICULTURA	771,08	157,6	928,68
AUXILIAR CLÍNICA	797,30	157,6	954,90
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO	771,08	157,6	928,68
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO INFERIOR	771,08	157,6	928,68
CELADOR	789,55	157,6	947,15
PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO			
<i>TITULADOS SUPERIORES</i>			
LETRADOS. ARQUITECTOS. INGENIERO FÍSICOS. QUÍMICOS. ECONOMISTA	1014,57	157,6	1172,17
<i>TITULADOS DE GRADO MEDIO</i>			
TITULADO MERCANTIL. INGENIERO TÉCNICO			
MAESTRO NAC. GRADUADO SOCIAL			
ASISTENTE SOCIAL. PROFESOR DE EDUCACIÓN FÍSICA	892,84	157,6	1050,44
<i>SERVICIO TÉCNICO</i>			
JEFE DE TALLER	1126,20	157,6	1283,80
OFICIALES	929,56	157,6	1087,16
AYUDANTES	771,08	157,6	928,68
PEONES	771,08	157,6	928,68
CONDUCTORES	811,66	157,6	969,26
<i>GOBERNANTÍA</i>			
GOBERNANTA	811,66	157,6	969,26
SUBGOBERNANTA	796,07	157,6	953,66
CAMARERA/LIMPIADOR/A	771,08	157,6	928,68
<i>LENCERÍA</i>			
JEFE DE LENCERÍA	811,66	157,6	969,26
COSTURERA.PLANCHADORA	780,45	157,6	938,05
LENCERÍA.LAVANDERA	771,08	157,6	928,68
MAQUINISTA	796,07	157,6	953,66
<i>RECEPCIÓN</i>			
JEFE DE RECEPCIÓN	983,34	157,6	1140,93
RECEPCIONISTA	811,66	157,6	969,26