

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EL ÁNGEL

Visto el texto del convenio colectivo para los trabajadores de la empresa El Ángel, Sociedad Anónima, recibido en REGCON, con fecha 19 de marzo de 2012, código de convenio número 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), esta Delegación Provincial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, 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 Proceder al depósito del texto original del convenio colectivo para los trabajadores de la empresa El Ángel, Sociedad Anónima en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.
- 3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Acta mesa negociadora del convenio colectivo

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, éste 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 aperturarse en el futuro.

Artículo 2. Ámbito Temporal

La vigencia del convenio se establece por tres años de duración, comenzando la misma el día 1.º de enero de 2011 y concluyendo el día 31 de diciembre del 2013. Los efectos económicos se retrotraen al día primero de enero de 2011.

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 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, méritos 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 2011, 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.

Artículo 6. Horas Extraordinarias

El importe de la hora ordinaria y de la extraordinaria se calculará computando todos los conceptos 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 periodo anual de vacaciones se cifra en 30 días naturales. Este periodo 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 periodo 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 periodos 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 37º 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 periodo 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 por 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”.

(MODIFICADO CONFORME A LA LEY DE IGUALDAD QUE ESTABLECE DOS DÍAS Y CUATRO FUERA DE LA LOCALIDAD)

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 periodo 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 PATERNIDAD

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 artículo 10.1, 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

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán



derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres.

No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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





Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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 desempeñe actividad retribuida.

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo 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 quedara 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 ésta 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. Retribuciones

Para el año 2011 el incremento	salarial será el 2,5%
Para el año 2012 el incremento	salarial será el 2%
Para el año 2013 el incremento	salarial será el 2%



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.

12.1. RETRIBUCIÓN COMPLEMENTARIA POR RESULTADOS

Se acuerda para los años 2012 y 2013 una revisión complementaria sobre las retribuciones recogidas en el punto anterior basadas en la consecución de los siguientes porcentajes entre el resultado del ejercicio después de impuestos y el importe neto de la cifra de negocio:

Año 2012:

Porcentaje	Retribución adicional
Mayor o igual al 5%	0,25%
Mayor o igual al 6%	0,50%
Mayor o igual al 7%	0,75%
Mayor o igual al 8%	1%

Año 2013:

Porcentaje	Retribución adicional
Mayor o igual al 5,5%	0,25%
Mayor o igual al 6,5%	0,50%
Mayor o igual al 7,5%	0,75%
Mayor o igual al 8,5%	1%

12.2. REVISIÓN SALARIAL EXCEPCIONAL PARA LOS AÑOS 2011 Y 2012

Se pacta un incremento salarial adicional al especificado en este artículo que afectará únicamente al salario base, en un 0,5% cada año para la categoría de auxiliar de clínica.

Artículo 13. 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 horas y las 8 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 periodos 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 de la Clínica 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 todas las categorías profesionales, por un importe mensual de 79,22 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 43,20 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 37,54 € 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 € 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 31/1.995, 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 trabajo.

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 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 periodo 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 43,20 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 perceptor 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 56,59 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 supuesto 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 I. T. 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

Conforme dispone la letra e), del número 3, del artículo 85, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción conferida a este precepto por Real Decreto-Ley número 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, 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 número 3, del artículo 82, del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras que le resulten propias por así establecerlo las normas o disposiciones legales correspondientes.

Por consiguiente, las partes a las que obliga el convenio colectivo deben plantear a dicha Comisión Paritaria, con carácter previo y obligatorio, todas las



reclamaciones o controversias que puedan surgir en la aplicación de esta norma. Una vez sometida la cuestión de que se trate a la Comisión Paritaria sin obtenerse acuerdo satisfactorio sobre el particular, quedará expedida la vía para requerir la intervención obligatoria del Servicio de Mediación y Arbitraje que dispensa el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía con sede en Málaga.

En el supuesto de que la situación discrepante o conflictiva no se haya podido resolver con la mediación aludida anteriormente, las partes podrán formular la/s reclamación/es a que haya lugar ante la autoridad laboral o jurisdicción social, según corresponda.

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 éste se deducirá del periodo 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 (BOPM de 9 de noviembre de 2006).

Disposición adicional segunda. Jubilación a los 65 años

Con la finalidad de promover una adecuada política de empleo y mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser esta decidida por la empresa, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos necesarios para ser beneficiario de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social en su totalidad.

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, peligrosidad y contagio.

Disposición Adicional Sexta

Quedan unidas al texto del convenio las tablas salariales aplicables al año 2011.

En Málaga, a 30 de enero de 2012.

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERACION TOTAL
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
ADMINISTRADOR	927,43	145,93	1.073,36
JEFE DE SECCIÓN	910,55	145,93	1.056,48
JEFE DE NEGOCIADO	896,11	145,93	1.042,04
OFICIAL ADMINISTRATIVO	860,76	145,93	1.006,69
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	731,12	145,93	877,05
OFICIAL ADMINISTRATIVO CAJERO	758,81	145,93	904,74
OFICIAL ADMINISTRATIVO CONTROL	769,76	145,93	915,89
FACTURISTA	714,01	145,93	859,94
MECANÓGRAFA	714,01	145,93	859,94
PERSONAL SUBALTERNO			
PRIMER CONSERJE	766,00	145,93	911,93
SEGUNDO CONSERJE	751,59	145,93	897,52
CONSERJE	737,15	145,93	883,08
AYUDANTE DE CONSERJE	736,68	145,93	882,61
ORDENANZA. PORTERO. VIGILANTE	714,01	145,93	859,94
PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES			
COCINA			
JEFE DE COCINA	1.042,85	145,93	1.188,78
2.º JEFE DE COCINA	875,56	145,93	1.021,49
JEFE PART. O COC. 1.º	864,82	145,93	1.010,75
AYUDANTE DE 1.º O COC. 2.º	762,44	145,93	908,37
AYUTE DE 2.º O COC 3.º	747,80	145,93	893,73
PINCHE	740,01	145,93	885,94
MARMITÓN-FREGADOR	714,01	145,93	859,94
CAFETERO	751,59	145,93	897,52
AYUDANTE CAFETERO	714,01	145,93	859,94
JEFE DE PLATERÍA	751,59	145,93	897,52



PASTELERO	760,27	145,93	906,20
OFICIAL PASTELERO	751,59	145,93	897,52
AYUDANTE PASTELERÍA	737,15	145,93	883,08

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	REMUNERACION TOTAL
ALMACÉN			
JEFE DE ALMACÉN	915,95	145,93	1.061,88
AYUDANTE DE ALMACÉN	714,01	145,93	859,94
COMEDOR Y BAR			
JEFE DE COMEDOR Y JEFE DE BAR	766,00	145,93	911,93
2.º JEFE DE COMEDOR	751,59	145,93	897,52
JEFE DE SECTOR	735,84	145,93	881,77
JEFE DE RANGO	728,47	145,93	874,40
CAMARERO	738,31	145,93	884,24
AYUDANTE	714,01	145,93	859,94
APRENDIZ	563,69	145,93	709,62
PERSONAL DIRECTIVO			
DIRECTOR MÉDICO	1.332,36	145,93	1.478,29
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.332,36	145,93	1.478,29
SUBDIRECTOR MÉDICO	1.218,14	145,93	1.364,07
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.218,14	145,93	1.364,07
PERSONAL SANITARIO			
MÉDICO-JEFE DEPARTAMENTO	1.218,14	145,93	1.364,07
MÉDICO-JEFE DE SERVICIO	1.167,40	145,93	1.313,33
MÉDICO-JEFE CLÍNICO	1.142,02	145,93	1.287,95
MÉDICO ADJUNTO	1.116,66	145,93	1.262,59
MÉDICO RESIDENTE O INTERINO	888,24	145,93	1.034,17
FARMACÉUTICO U ODONTÓLOGO	1.116,66	145,93	1.262,59
TITULADOS DE GRADO MEDIO			
JEFE DE ENFERMERÍA	926,30	145,93	1.072,23
SUBJEFE DE ENFERMERÍA	913,60	145,93	1.059,53
SUPERVISOR DE ENFERMERÍA	913,60	145,93	1.059,53
A.T.S.ENFERMERA, MATRONA, FISIO	974,94	145,93	1.120,87
TERAPEUTA OCUPACIONAL	875,56	145,93	1.021,49
TÉCNICO ESP. RADIOLOGÍA	875,56	145,93	1.021,49
TÉCNICO ESP. LABORATORIO	875,56	145,93	1.021,49
NO TITULADOS			
MAESTRO DE LOGOFONÍA	826,76	145,93	972,69
MAESTRO DE SORDOS	826,76	145,93	972,69
MONITOR DE LOGOFONÍA	751,59	145,93	897,52
MONITOR DE SORDOS	751,59	145,93	897,52
MONITOR OCUPACIONAL	751,59	145,93	897,52
MONITOR EDUCACIÓN FÍSICA	751,59	145,93	897,52
AUXILIAR SANITARIO	731,12	145,93	877,05
AUXILIAR SANITARIO ESPECIAL	714,01	145,93	859,94
PUERICULTURA	714,01	145,93	859,94
AUXILIAR CLÍNICA	734,69	145,93	880,62



AUXILIAR PSIQUIÁTRICO	714,01	145,93	859,94
AUXILIAR PSIQUIÁTRICO INFERIOR	714,01	145,93	859,94
CELADOR	731,12	145,93	877,05
PERSONAL TÉCNICO NO SANITARIO			
TITULADOS SUPERIORES			
LETRADOS. ARQUITECTOS. INGENIERO			
FÍSICOS. QUÍMICOS. ECONOMISTA	939,48	145,93	1.085,41
TITULADOS DE GRADO MEDIO			
TITULADO MERCANTIL. INGENIERO TÉCNICO			
MAESTRO NAC. GRADUADO SOCIAL			
ASISTENTE SOCIAL. PROFESOR DE			
EDUCACIÓN FÍSICA	826,76	145,93	972,69
SERVICIO TÉCNICO			
JEFE DE TALLER	1.042,85	145,93	1.188,78
OFICIALES	860,76	145,93	1.006,69
AYUDANTES	714,01	145,93	859,94
PEONES	714,01	145,93	859,94
CONDUCTORES	751,59	145,93	897,52
GOBERNANTÍA			
GOBERNANTA	751,59	145,93	897,52
SUBGOBERNANTA	737,15	145,93	883,08
CAMARERA/LIMPIADOR/A	714,01	145,93	859,94
LENCERÍA			
JEFE DE LENCERÍA	751,59	145,93	897,52
COSTURERA.PLANCHADORA	722,69	145,93	868,62
LENCERÍA.LAVANDERA	714,01	145,93	859,94
MAQUINISTA	737,15	145,93	883,08
RECEPCIÓN			
JEFE DE RECEPCIÓN	910,56	145,93	1.056,49
RECEPCIONISTA	751,59	145,93	897,52