

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

3092 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo, de la empresa Hospital la Vega Grupo HLA S.L.U.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo con número de expediente 30/01/0026/2018; denominado Hospital La Vega Grupo HLA S.L.U.; código de convenio 30103822012018; ámbito empresa; suscrito con fecha 20 de febrero de 2018 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 27 de abril de 2018.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

ÍNDICE

Capítulo I.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial

Artículo 2.- Ámbito Temporal

Capítulo II.- Eficacia, vinculación y denuncia

Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

Artículo 6.- Preeminencia

Artículo 7.- Compensación y absorción

Artículo 8.- Comisión paritaria.

Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de conflictos laborales.

Capítulo III.- Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación

Artículo 11.-	Período de prueba
Artículo 12.-	Cese voluntario
Artículo 13.-	Liquidación por cese
Capítulo IV.-	Clasificación profesional
Artículo 14.-	Competencia organizativa
Artículo 15.-	Clasificación profesional. Criterios generales
Artículo 16.-	Grupos profesionales
Artículo 17.-	Promociones profesionales
Capítulo V.-	Jornada, vacaciones, licencias, excedencias
Artículo 18.-	Jornada
Artículo 19.-	Festivos
Artículo 20.-	Descansos semanales
Artículo 21.-	Horas extraordinarias
Artículo 22.-	Vacaciones
Artículo 23.-	Licencias, permisos y excedencias
Artículo 24.-	Permisos no retribuidos
Capítulo VI.-	Retribución y compensaciones
Artículo 25.-	Incrementos salariales
Artículo 26.-	Salario base
Artículo 27.-	Pagas extraordinarias
Artículo 28.-	Plus de especialidad
Artículo 29.-	Horas extraordinarias
Artículo 30.-	Trabajo nocturno
Artículo 31.-	Plus de locomoción
Capítulo VII.-	Beneficios sociales
Artículo 32.-	Complemento económico por incapacidad temporal
Artículo 33.-	Ayuda escolar
Artículo 34.-	Indemnizaciones por muerte o invalidez
Artículo 35.-	Ayuda por fallecimiento
Artículo 36.-	Uniformidad
Capítulo VIII.-	Régimen disciplinario
Artículo 37.-	Faltas
Artículo 38.-	Sanciones
Capítulo IX.-	Seguridad y Salud
Artículo 39.-	Seguridad y Salud
Capítulo X.-	Derechos sindicales
Artículo 40.-	Derechos sindicales
Artículo 41.-	Garantías salariales
Capítulo XI.-	Igualdad entre Hombres y Mujeres
Artículo 42.-	Principio de igualdad por razón de género
Disposiciones transitorias	
Disposición transitoria primera.- Jornadas especiales	

Disposición adicional primera.- Complemento de productividad variable

Anexo I: Tablas de aplicación al Convenio Colectivo para:

-2017

-2018

-2019

-2020

PREÁMBULO

El Comité de Empresa de Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U., con la presencia de C.C.O.O., U.G.T. y U.S.O. y el asesoramiento de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de C.C.O.O, U.G.T y U.S.O., y la Dirección de la Empresa han acordado y firmado el primer Convenio Colectivo de la Empresa Hospital La Vega Grupo HLA, S.L.U. Dicho Convenio ha sido elaborado partiendo de la necesidad de preservar el futuro y la competitividad de la empresa, para a su vez preservar el futuro de los trabajadores y trabajadoras que integran su plantilla. El Convenio se ajusta a las necesidades y peculiaridades de la actividad desarrollada por el Hospital, que no tiene otro objeto que dar el mejor servicio a sus pacientes, siguiendo sus estándares de excelencia técnica y calidad.

Capítulo I.- Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito funcional, personal y territorial

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones laborales y económicas entre la Empresa HOSPITAL LA VEGA GRUPO HLA, S.L.U., en adelante la Empresa, y sus trabajadores y trabajadoras.

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa, vinculados a la misma con una relación laboral ordinaria.

No obstante, quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- a) El personal de alta dirección
- b) El personal que tenga un vínculo laboral con empresas subcontratadas para realizar algún servicio en la Empresa.
- c) Los profesionales por cuenta ajena que en razón de su ejercicio profesional libre e independiente, concierten trabajos, servicios, estudios o colaboraciones con la Empresa al amparo del Derecho Civil o Mercantil.
- d) Las personas colaboradoras o voluntariado social.
- e) Los estudiantes que en desarrollo de su formación académica realicen actividades de carácter formativo en la Empresa en virtud de convenios de colaboración suscritos entre ésta y cualesquiera instituciones de carácter educativo.
- f) Las relaciones reguladas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los trabajadores.

El ámbito territorial del presente Convenio se extiende a los centros de trabajo abiertos por la Empresa en la provincia de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito temporal

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020, entrando en vigor en la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda.

Capítulo II.- Eficacia, vinculación y denuncia**Artículo 3.- Partes firmantes y eficacia**

El presente Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa y la representación unitaria-mayoritaria de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

A partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados, de acuerdo con la legislación vigente.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Administración o jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los contenidos esenciales incluidos en el presente Convenio por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros, se tendrá por totalmente ineficaz, con efectos desde la fecha de firmeza de la resolución o sentencia, si afectase a alguna de las materias relacionadas como contenido esencial, debiendo procederse a una nueva negociación global, que se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir de la firmeza de la Sentencia, procediendo a abrir un proceso de negociación sobre la materia o materias que se hayan visto afectadas por las distintas resoluciones administrativas o judiciales. Dicho proceso de negociación se iniciará en el plazo máximo de un mes a partir del carácter firme de las mismas.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra con una antelación mínima de dos meses a la expiración de su vigencia, comprometiéndose las partes a constituir la mesa de negociación del nuevo Convenio Colectivo en el plazo de 30 días a partir de la denuncia del Convenio Colectivo.

Denunciado el Convenio el presente se mantendrá en vigor por ultraactividad en todas sus cláusulas por un período máximo de dos años.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por períodos anuales.

Adaptación o modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia: Los representantes de los trabajadores y la Empresa podrán adaptar o modificar el Convenio Colectivo, cuando las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo deban ser alteradas antes de que éste termine su vigencia.

Artículo 6.- Preeminencia

La entrada en vigor de este Convenio Colectivo implica, en términos generales, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes hasta la fecha.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, serán obligatorias y mínimas, no pudiendo pactarse a título individual condiciones inferiores a las previstas en el mismo.

Artículo 7.- Compensación y absorción

El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras, presentes y futuras, sean o no de naturaleza salarial, logradas por el personal o establecidas en virtud de imperativo legal, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa, y las estipuladas en el presente Convenio Colectivo, con la única excepción de los complementos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del Convenio por su carácter consolidable o por cualquier otro motivo.

Para efectuar la compensación y absorción a que hace referencia la presente cláusula, se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del presente Convenio y la que resulte de las disposiciones legales, reglamentarias, convenios o pactos, cualquiera que sea el origen, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras y sin necesidad de exigencia de ningún tipo de homogeneidad.

Como consecuencia de la desaparición del complemento por antigüedad y paga de beneficios, los trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo alguna cantidad por los mencionados complementos, ya sea en las pagas mensuales, ya como paga extraordinaria, ya en las pagas extraordinarias, lo consolidarán, pasando a percibirlo en los mismos importes, bajo la denominación de complemento personal de garantía.

Así, el complemento personal de garantía se integrará por:

- El antiguo complemento de antigüedad: los trabajadores y trabajadoras que hubieran devengado cantidades por aplicación del antiguo complemento por antigüedad de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, percibirán el importe anual que tuvieran consolidado por dicho concepto más la parte proporcional del trienio en curso de adquisición, tanto de forma mensual como junto con las pagas extraordinarias, prorrateado en las doce pagas ordinarias y las dos extraordinarias e integrado en el complemento personal de garantía.

- Los trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio hubieran generado derecho a la antigua paga de beneficios, cobrarán cada año el importe completo de dicha paga de forma prorrateada en las nóminas de las doce pagas ordinarias del año, de forma que no quepa duda que el año en que se abona es así mismo el año de generación.

Las cantidades que corresponda percibir por dicho concepto se abonarán dentro del complemento personal de garantía.

El complemento personal de garantía no será compensable ni absorbible, y tampoco será objeto de revalorización.

Artículo 8.- Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en el presente artículo además de las que le correspondan legalmente.

La Comisión Paritaria se constituirá a los 15 días de la publicación del Convenio Colectivo en el BOP.

La Comisión Paritaria estará integrada por un máximo de ocho miembros, tres de los cuales serán designados por los firmantes de cada una de las partes. Preferentemente serán designadas personas que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio, y en cualquier caso formen parte de la representación de los trabajadores de la Empresa.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas, pudiendo ser objeto de modificación en el caso en que se produzca una renovación total o parcial de los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa, cuando éstos últimos así lo decidan.

. La Comisión Paritaria se reunirá de forma anual con carácter ordinario.

. La Comisión Paritaria que se crea en virtud de este artículo tendrá los siguientes cometidos:

- a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.

- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones individuales (excepto despidos, sanciones, modificación de condiciones de trabajo y vacaciones, así como aquellas materias que cuyo plazo de prescripción o caducidad sea inferior a treinta días) y colectivas que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa obligatoria ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, transcurrido el plazo de 30 días naturales desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen. El plazo se ajustará al legalmente establecido en los casos en los que normativamente se establezca un período inferior para resolver.

- c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio

- e) Cualquier otra que, en su caso, determine la legislación vigente.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, mediante un reglamento de régimen interno, que deberá aprobarse en un plazo máximo de tres meses desde la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial, en lo no previsto en este texto, se establece que:

1.- La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo solicite alguna de las dos partes. La solicitud se hará por escrito, expresando el

asunto que se somete a consideración y el motivo por el que se hace, aprobando sus decisiones por mayoría de cada una de las partes.

2.- Las cuestiones que se promuevan ante esta Comisión adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa.

3.- De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la Empresa para su conocimiento, remitiéndose copia a la Autoridad Laboral a los efectos de su publicidad.

Artículo 9.- Adhesión al Acuerdo Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extra Judicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y su Reglamento de Aplicación, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 135, de 15 de junio 2005.

Capítulo III.- Contratación y ceses

Artículo 10.- Contratación.

La Empresa podrá celebrar las modalidades de contratos que considere pertinentes, en función de sus necesidades, siempre de acuerdo con los requisitos legalmente establecidos.

La Empresa podrá contratar temporalmente, con respeto a los períodos máximos permitidos y con los requisitos legales establecidos, al personal complementario y eventual que precise para cubrir sus necesidades.

Expresamente se acuerda que los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Así mismo, podrán celebrarse contratos de interinidad al objeto de sustituir al personal, entre otros supuestos, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4.º, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como para cubrir vacantes hasta su cobertura definitiva. En consecuencia será de aplicación, entre otros, en los siguientes casos:

- Causas de suspensión con derecho a reserva de puesto de trabajo pactadas en el contrato.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo en el embarazo, riesgo durante la lactancia, adopción o acogimiento de menores.
- Excedencia por cuidado de hijos o mayores.
- Excedencia forzosa.

Artículo 11.- Período de prueba.

Podrá concertarse un período de prueba durante el cual la empresa y el trabajador o trabajadora estarán obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

La duración del período de prueba será de:

- Seis meses para personal directivo (grupo I) y para el personal con titulación universitaria superior y media (Niveles I y II, de los Grupos II y III).

- Tres meses para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV)
- Un mes para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración, siempre con respeto a los periodos máximos de prueba establecidos con anterioridad.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12.- Cese voluntario.

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa deberá comunicarlo a la misma con 15 días de antelación, mediante escrito por duplicado, uno de cuyos ejemplares le será devuelto con el «enterado». En caso de titulados/as superiores o titulados medios o personal perteneciente al grupo de directivos/as el preaviso será de un mes como mínimo. El incumplimiento del preaviso se penalizará con la deducción del salario correspondiente a los días de preaviso incumplidos de la liquidación que por gratificaciones extraordinarias pudieran corresponderle o por cualquier otro concepto retributivo, si el importe la liquidación por gratificaciones fuera insuficiente para cubrir el importe del salario de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 13.- Liquidación por cese.

Cuando el trabajador o la trabajadora cese en el trabajo a voluntad propia, por finalización del contrato o por cualquier otra circunstancia, se hará el pago de la liquidación de haberes que tenga devengados por todos los conceptos: salarios, vacaciones, parte proporcional de pagas extraordinarias, etc.

Capítulo IV.- Clasificación Profesional

Artículo 14.- Competencia organizativa

La facultad organizativa del trabajo en los centros y establecimientos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, compete a la Empresa, que la ejercerá a través de sus organismos de dirección, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 15.- Clasificación Profesional. Criterios generales.

El personal se clasifica en grupos profesionales en función de la titulación requerida para el desempeño de la prestación de servicios y/o de las aptitudes profesionales requeridas para el mismo. Dentro de cada Grupo Profesional podrán establecerse distintos niveles retributivos, en función de los distintos grados de titulación, o de la complejidad, experiencia y capacitación requerida para el desempeño de las funciones, a los que se asignará el correspondiente salario base.

La estructura profesional que se establece tiene por objeto conseguir una mayor simplicidad, funcionalidad y eficiencia en la organización de los recursos humanos, de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 16.- Grupos Profesionales

Se establecen los siguientes cuatro Grupos Profesionales:

1.- Grupo I: Personal Directivo

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeñe puestos de alto grado de mando y responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con facultades de supervisión, control y coordinación de las actividades que desarrollan. Ocupan puestos de trabajo que integran funciones claves para la organización y que requieren para su desarrollo un altísimo grado de autonomía profesional, valorándose su prestación de servicios sobre la base de la consecución de objetivos estratégicos y la consecución de resultados.

Quedan integradas en este grupo las categorías profesionales de Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a, sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que por reunir las características descritas en el presente Grupo pasen a formar parte de él.

2.- Grupo II: Personal Sanitario

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones directamente relacionadas con la atención asistencial de la salud, incluidas aquéllas que tengan un carácter meramente auxiliar o complementario y abarcando desde las que requieren el más alto grado de especialización y conocimientos técnicos y comporten el mayor grado de responsabilidad y autonomía, hasta aquéllas de carácter auxiliar, para las cuales se exige solamente cualificación profesional.

Dentro del Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética de Grado Superior.

- Nivel II: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una titulación universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matrón/matrona y fisioterapeutas, nutrición y dietética de Grado Medio.

- Nivel III: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.

- Nivel IV: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Auxiliar de Enfermería y celador o celadora.

3.- Grupo III: Personal Técnico o Administrativo

Se integra en este Grupo Profesional el personal que desempeña funciones no relacionadas directamente con la atención a la salud del enfermo, pero que tienen un marcado carácter técnico o administrativo.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de forma necesaria la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.

- Nivel II: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran la previa obtención de una Titulación Universitaria de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as.

- Nivel III: Integran este nivel el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación profesional de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Administración (Contable y Administrativos/as) y personal informático. Los/as oficiales/as que existieran actualmente en la Empresa quedan asimilados a este nivel.

- Nivel IV: lo integra el personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Auxiliar Administrativo y Recepcionista.

4.- Grupo IV: Personal de Servicios Generales

Este Grupo Profesional está integrado por quienes desempeñen funciones correspondientes a puestos de soporte a la actividad de la organización, tales como servicios de cafetería o restauración, lavandería, limpieza, mantenimiento, conducción, conserjería, etc.

Dentro de este Grupo se establecen los siguientes niveles:

- Nivel I: Integran este nivel quienes desempeñen funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Superior o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de Técnico/a Superior de Hostelería (Gobernanta, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio.

- Nivel II: Integra al personal que desempeñe funciones que requieran de una titulación de Formación Profesional de Grado Medio o equivalente.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.

- Nivel III: Integra al personal que no requiere titulación alguna para el desempeño del puesto de trabajo.

Quedan integradas en este nivel las categorías profesionales de: Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y pinche.

5.- Transposición y asimilación de categorías:

La transposición de categorías que se efectúa en el presente precepto se entiende sin perjuicio de los puestos que se puedan crear en el futuro y que, por reunir las características descritas en cada Grupo, puedan pasar a formar parte de él.

A partir de la transposición de categorías al grupo, no volverá a diferenciarse al personal, a efectos de clasificación profesional ni a ningún otro efecto, por categorías profesionales.

El detalle de la transposición se encuentra en la tabla que se expone a continuación.

GRUPOS Profesionales			
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director/a Administrativo/a.		
Grupo II Personal Santario	Niveles	Requisitos para el nivel	Categorías que se trasponen a dichos grupos
	Nivel I	Titulación Superior Universitaria	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a –cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo, analista y farmacéutico, nutrición y dietética.
	Nivel II	Titulación Media Universitaria	Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matrán/matronas y fisioterapeutas, nutrición y dietética.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista de anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar de Enfermería, celador o celadora.
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulación Superior Universitaria	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.

	Nivel II	Titulación Media Universitaria	Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnicos/as en prevención.
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Categorías profesionales de Administración (Contable y administrativos), Personal Informático. Asimilación de oficiales a este nivel.
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo y repcionista.
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a Superior de Hostelería (Gobernantas, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería y Pinche.

Artículo 17.- Promociones profesionales:

Dentro de la facultad organizativa de la Empresa se incluye la amortización de puestos vacantes, la creación de nuevos puestos y las promociones, actuando la Empresa con arreglo a los criterios que ésta en cada caso considere conveniente de acuerdo con lo legalmente establecido.

En todo caso la Empresa ofrecerá los puestos vacantes básicos de la plantilla (que no conlleven funciones de confianza, dirección o supervisión que siempre serán de libre designación) que se produzcan y no sean amortizados al personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, antes de ofrecerlo a personal externo.

La Empresa deberá de describir por escrito las capacitaciones y resto de criterios que considera necesarios para el desempeño del puesto, recogidos en la oferta que presente a la plantilla, y el personal de la Empresa, descrito en el párrafo anterior, que reúna dichos requisitos podrá presentarse a la cobertura del puesto teniendo preferencia para la adjudicación del puesto frente al personal externo. Así mismo, la Empresa establecerá los criterios para determinar la preferencia de la asignación del puesto en caso de que opten al mismo varios candidatos/as internos/as pudiendo entre otros considerarse como criterios la formación, antigüedad, etc. Dichos criterios serán objeto de análisis en una comisión integrada por el mismo número de representantes de la empresa que de la representación de los trabajadores. Si no hubiera acuerdo en la comisión en cuanto a los criterios, tendrá capacidad de decisión la Empresa.

El Comité de Empresa podrá tomar las acciones que considere pertinentes y recabar la información que considere necesaria en virtud de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual derecho de opción y preferencia tendrá el personal que forme parte de la plantilla, estando de alta en ésta, cuando aun no existiendo promoción, se produzca una vacante en otro turno o servicio, que le pueda interesar. El personal interesado presentará su solicitud a La Empresa y ésta resolverá la petición que se produzca de forma razonada.

Se establecerá un período de prueba para el trabajador o trabajadora que ocupe el puesto vacante cuya duración será la mitad del tiempo del período de prueba que se establecería para personal externo en atención a la titulación requerida. Es decir, se establecen los siguientes períodos de prueba para las vacantes cubiertas por personal de plantilla:

- Tres meses para personal directivo (grupo I) y para los titulados universitarios superiores y medios (Niveles I y II, de los Grupos II y III).
- Un mes y quince días para personal con titulación de formación profesional de grado superior y medio (Niveles III y IV de los Grupos II y III, y nivel I y II del Grupo IV)
- Quince días para el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Si el candidato/a interno/a seleccionado/a no supera el período de prueba, volverá a ocupar el puesto de origen y el puesto será ofertado a contratación externa.

Capítulo V.- Jornada, vacaciones, licencias y excedencias**Artículo 18.- Jornada.**

1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.791 horas anuales.

La jornada se distribuirá en la forma en que la estructura de los servicios y las necesidades de la Empresa aconsejan, pudiendo la Empresa distribuir hasta el 30% de forma irregular a lo largo del año.

La distribución de la jornada deberá respetar en todo caso los siguientes requisitos:

- La Empresa deberá comunicar a la plantilla, un mes antes del inicio del año natural, la distribución inicial de la jornada anual y los calendarios, incluyendo en dicha distribución los días de jornada irregular. Así, se elaborarán por la Empresa los calendarios en los que establezcan los turnos y horarios de trabajo del año siguiente, publicando una copia en el tablón de anuncios.
- El Comité de Empresa tendrá quince días para emitir un informe sobre las planillas de los turnos, a contar desde el día siguiente al de comunicación por parte de la Empresa.
- La jornada ordinaria diaria será como máximo de 10 horas diarias de trabajo efectivo.
- Al final del año ningún trabajador o trabajadora podrá haber realizado más de 1.791 horas de trabajo efectivo anuales. El exceso de tiempo trabajado sobre dichas horas o sobre la jornada ordinaria diaria de 10 horas, tendrá la consideración de hora extraordinaria. Estas horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempos de descanso.
- La distribución irregular deberá de respetar los tiempos mínimos de descanso diario y semanal.
- En caso de que fuera necesario alterar la distribución de la jornada irregular inicialmente establecida por la Empresa, para atender imprevistos u otras circunstancias extraordinarias, el trabajador o la trabajadora deberá de conocer con 5 días de antelación el día y horas de la prestación de servicios resultante, salvo que ambas partes hayan fijado de mutuo acuerdo el tiempo en que tendrá lugar la prestación de servicios. En estos casos se seguirá un criterio equitativo en la nueva distribución.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas y excepcionales del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

2.- Los trabajadores y trabajadoras que, sujetos a esta jornada ordinaria, presten su trabajo en régimen de jornada continuada durante seis o más horas de trabajo efectivo, disfrutarán de un período de descanso de veinte minutos que será considerado tiempo de trabajo efectivo, o el descanso equivalente en proporción a la jornada efectivamente realizada cuando ésta sea superior.

Artículo 19.- Festivos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio, disfrutarán de los catorce días festivos que contenga el Calendario Oficial Laboral, quedando ambas partes obligadas al cumplimiento de las normas que estén establecidas en la legislación vigente.

Se establecen las siguientes cantidades en concepto de plus por festivo trabajado por categorías:

Grupo profesional	Nivel	Importe
Grupo II	II	35 €
Grupo II	III	20 €
Grupo II	IV	17 €
Grupo III	III y IV	17 €
Grupo IV	II y III	17 €

Se consideran festivos de especial significación los relacionados a continuación:

- 24 de Diciembre turno de noche.
- 25 de Diciembre turno de mañana.
- 25 de Diciembre turno de tarde.
- 25 de Diciembre turno de noche.
- 31 de Diciembre turno de noche.
- 1 de Enero turno de mañana.
- 1 de Enero turno de tarde.
- 1 de Enero turno de noche.
- 5 de Enero turno de noche.
- 6 de Enero turno de mañana.
- 6 de Enero turno de tarde.
- 6 de Enero turno de noche.

Estos festivos especiales se abonarán a razón de:

Grupo profesional	Nivel	Importe
Grupo II	II	70 €
Grupo II	III	40 €
Grupo II	IV	34 €
Grupo III	III y IV	34 €
Grupo IV	II y III	34 €

Asimismo, Los trabajadores y trabajadoras, con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, afectados por el presente convenio podrán disfrutar de un día (un turno de trabajo) al año de descanso retribuido y recuperable, a excepción de los días 24,25 y 31 de diciembre y los días 1, 5 y 6 de enero que no podrán ser solicitados.

Las fechas del disfrute se determinarán atendiendo a las necesidades organizativas, productivas y de actividad del servicio y la solicitud del trabajador o trabajadora, conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa. Será necesario el preaviso del día de disfrute como mínimo de 15 días de antelación recibiendo contestación en un plazo de 7 días y no pudiéndose disfrutar el mismo día en cada área o sub área del Centro, por un número de trabajadores/as que suponga un porcentaje superior al veinte por ciento del personal del mismo.

Artículo 20.- Descansos semanales

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, sea cual sea el régimen de jornada que realice, tendrán derecho al disfrute del preceptivo descanso semanal de día y medio ininterrumpido, que comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Artículo 21.-Horas extraordinarias

Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo habitual que se realice a requerimiento de la Empresa sobre la duración de la jornada diaria ordinaria de 10 horas y que supere las 1.791 horas al año de trabajo efectivo.

La Empresa se compromete a tratar de evitar, en la medida de lo posible, la realización de las horas extraordinarias, como medida de preservar o generar empleo.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, la realización de horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y voluntario, debiendo ser autorizada por el Responsable del Departamento a cuyo cargo se encuentre el trabajador o trabajadora que realice las horas extras y validada por el Departamento de RRHH del Hospital.

Este exceso de horas trabajadas compensadas con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización no se tendrá en cuenta a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

Artículo 22.- Vacaciones

1- Todo el personal disfrutará de unas vacaciones, de 30 días naturales consecutivos de duración, y que serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador o trabajadora, por todos los conceptos ordinarios, en jornada normal, en los tres meses anteriores al inicio de las mismas. Sin perjuicio de otros conceptos, las Guardias realizadas en ningún caso se considerarán concepto ordinario y/o jornada normal.

Las vacaciones se devengarán por años naturales. En consecuencia el primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

El disfrute de las vacaciones se realizará, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, salvo pacto en contrario, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica, salvo en el caso de su cese en la empresa sin haber disfrutado las referidas vacaciones, en cuyo caso percibirá su importe a prorrata del tiempo trabajado durante el año. Por necesidades organizativas o de la actividad la Empresa podrá alterar el período de disfrute y/o su disfrute con carácter consecutivo.

2.- Por acuerdo de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, se establecerán, antes del día 1.º de abril de cada año, los períodos de vacaciones de todo el personal, estableciéndose unos sistemas de rotación con base al período disfrutado el año anterior.

3.- El personal que ingrese en la Empresa en el transcurso del año, disfrutará de las vacaciones en proporción al tiempo trabajado. Su disfrute, si ingresa con posterioridad al cierre del calendario de vacaciones y sólo para ese año, será fijado de mutuo acuerdo con la Empresa al tiempo de su ingreso en la misma, sin que su disfrute se pueda posponer más allá de 31 de diciembre del año de ingreso.

4.- El disfrute de las vacaciones en caso de incapacidad temporal, parto, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y paternidad se regirá por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23.- Licencias, permisos y excedencias.

Tendrán derecho los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio a permisos retribuidos en los casos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción de parejas de hecho en el Registro Público.

b) Cuatro días de trabajo consecutivos por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho inscritas en Registro Público. En los supuestos anteriormente descrito el/ la trabajador/ trabajadora lo justificará con documento médico que lo acredite. Este documento deberá presentarse en los 5 días hábiles siguientes al disfrute del permiso. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que diste más de 100 km de la localidad al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Dos días de trabajo consecutivos por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho inscritas en Registro Público. En los supuestos anteriormente descrito el/ la trabajador/ trabajadora lo justificará con documento médico que lo acredite. Este documento deberá presentarse en los 5 días hábiles siguientes al disfrute del permiso. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento que diste más de 100 km de la localidad al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

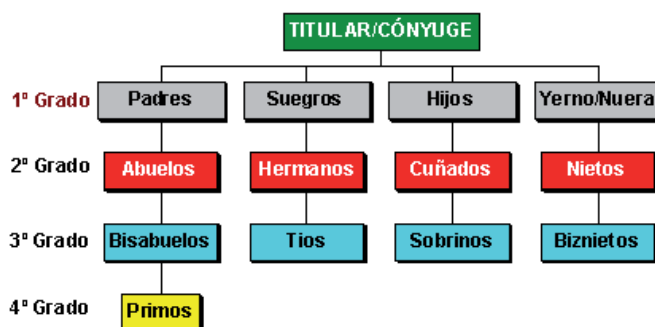
d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



El trabajador/a que tuviera un hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave, tendrá derecho a una reducción retribuida de la jornada laboral según lo estipulado en el RD 1148/2011.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con respecto al resto de los permisos de aplicación, las suspensiones del contrato de trabajo y las reducciones de jornada.

El personal tendrá derecho a situarse en situación de excedencia, conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.- Permisos no retribuidos

Los/as trabajadores/as fijos/as con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar un solo permiso sin sueldo de un mes sin retribuir por año. Este permiso sin sueldo se solicitará fuera de los meses de julio, agosto, septiembre y diciembre, salvo pacto entre la empresa y el trabajador/a que lo solicita. Queda expresamente prohibida la solicitud del permiso para la realización de actividades retribuidas de carácter sanitarias, sociosanitarias o en residencias geriátricas. Durante el tiempo que dure el permiso no retribuido, el contrato del/la trabajador/a quedará suspendido causando baja en Seguridad Social y sin derecho a retribución por ningún concepto. Este periodo de permiso no computara como antigüedad en la empresa a ningún efecto.

Capítulo VI.- Retribución y Compensaciones

Artículo 25.- Incrementos salariales

Las subidas salariales pactadas para este convenio son:

Año 2017: 1,50%.

Año 2018: 1,75%.

Año 2019: 2,25%.

Año 2020: 2,30%.

Los citados incrementos salariales tendrán fecha de efectos de 1 de enero de cada año (Anexo I).

Artículo 26.- Salario base

Es el salario mensual que retribuye la prestación ordinaria de los servicios de un trabajador o trabajadora en función de su pertenencia a un grupo profesional y a un nivel dentro del Grupo.

Las cuantías mínimas correspondientes a dichos salarios se recogen en la tabla que forma parte del presente Convenio Colectivo como Anexo I al mismo.

Si la jornada realizada fuese inferior a cualquiera de las pactadas, tanto el salario base como el resto de las retribuciones que correspondan al trabajador o trabajadora, se reducirán proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 27.- Pagas extraordinarias

El personal tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una en el mes de junio y otra en diciembre. El importe de cada paga será equivalente a una mensualidad del salario base.

Estas gratificaciones extraordinarias se devengarán por semestres naturales dentro del mismo año, correspondiendo la primera de ellas al primer semestre y la segunda a los seis meses restantes y deberán de hacerse efectivas antes de los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Artículo 28.- Plus de Especialidad

En función de la mayor especialidad se establece un complemento retributivo para el personal sanitario que desempeñe puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: Quirófanos, hemodiálisis, radioelectrología, radioterapia, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de vigilancia intensiva, reanimación y rehabilitación, unidades de grandes quemados, unidades de diálisis, unidades de infectocontagiosos, cámaras hiperbáricas, esterilización, oncología, consultas externas, urgencias y hospitalización médica y quirúrgica.

La cuantía de dicho complemento será del 15% del salario base. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación del trabajador o trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente y de forma habitual y continuada. Cuando el destino al puesto no tenga carácter habitual y continuado, sólo se recibirá al plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y 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 o trabajadora desempeñe la plaza o puesto calificado en las secciones o departamentos relacionadas en el párrafo primero del presente artículo, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador o trabajadora que lo venga desempeñando y percibiendo sea destinado a un puesto de trabajo no calificado como de especialidad. Para tener derecho a su percibo será preciso que la dedicación sea continuada, a estos efectos se considera como tal la dedicación en las actividades referidas con un horario igual o superior a la media jornada.

Artículo 29.- Horas extraordinarias

La compensación de horas extras se efectuará preferentemente con tiempos de descanso salvo que la Entidad y el trabajador o la trabajadora acuerden, con carácter previo a su realización, compensarlas con pago en metálico.

Se fijan los siguientes importes para las horas extras:

- Personal del Grupo II, Nivel II: 14 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo II, Nivel III y IV: 9 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo III, Nivel III y IV: 9,50 Euros por hora extraordinaria.
- Personal del Grupo IV, Nivel II y III: 9 Euros por hora extraordinaria.

En el resto de los casos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta misma regulación aplicará al personal a tiempo parcial. En todo caso, la compensación por tiempos de descanso deberá efectuarse dentro de los tres meses siguientes a contar desde la fecha en que fueron efectuadas, salvo pacto en contrario.

Artículo 30.- Trabajo nocturno

Reconociéndose que es facultad privativa de la Empresa la organización de la práctica del trabajo y de los correspondientes turnos y relevos del personal de los distintos servicios, se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

El trabajo realizado dentro de dicho horario se abonará con un incremento del 30% sobre el salario base. Si el tiempo dedicado al trabajo nocturno fuera inferior a 4 horas el plus de nocturnidad se abonará exclusivamente en proporción

a las horas trabajadas. Este plus no se abonará al personal que hubiera sido contratado para desarrollar la mayor parte de su jornada de trabajo en horario nocturno fijo.

Dado el carácter funcional de este complemento salarial, éste solo se percibirá mientras el trabajador o trabajadora desempeñe efectivamente el trabajo en las circunstancias que generan su abono. Su percepción no supondrá la consolidación del derecho a devengar los referidos pluses cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar servicios en dichas condiciones.

Artículo. 31.- Plus de locomoción.

Se establece un Plus de locomoción o transporte con el objeto de compensar económicamente al personal por los costes de desplazamiento que se produzcan cada día de trabajo efectivo de su domicilio al centro de trabajo y del centro de trabajo al domicilio. El importe de este plus será de ochocientos cuarenta euros al año, su importe se ha calculado descontando la falta de prestación de servicios en los 30 días de vacaciones, no obstante por facilitar la gestión se abonará en 12 mensualidades.

En consecuencia con lo expuesto, en estos supuestos se efectuará el correspondiente descuento de la parte del plus de locomoción que corresponda a los días en que el trabajador o trabajadora no preste servicios efectivos; tampoco cuando preste sus servicios en un centro de trabajo distinto al centro de trabajo al que esté asignado, produciéndose un desplazamiento, al que aplicarán las correspondientes compensaciones.

Capítulo VII.- Beneficios Sociales

Artículo 32.- Complemento económico por incapacidad temporal

Todo trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá a cargo de la Empresa, las siguientes cantidades:

Situación	Período	Prestación complementaria de la empresa
IT por contingencias comunes y profesionales	Días uno a tres, ambos inclusive.	La empresa no efectuará complemento alguno
IT por contingencias comunes y profesionales	Del día cuarto al día decimosexto, ambos inclusive.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 80% de la base reguladora de la prestación.
IT por contingencias comunes y profesionales	Del decimoséptimo día y hasta que transcurran 18 meses a contar desde la baja.	La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora de la prestación.

En caso de que la legislación vigente admitiera la jubilación forzosa del personal a la edad ordinaria de jubilación, los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán obligados a jubilarse, siempre que reúnan los requisitos de carencia

Artículo 33. Ayuda escolar

Los trabajadores y trabajadoras, afectados por este Convenio, percibirán de la empresa una cantidad fija anual, durante el mes de octubre, en concepto de Ayuda Escolar, por importe de sesenta y cinco euros, por cada hijo menor de 17 años a la fecha de 31 de octubre. Si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, esta cantidad sólo la percibirá uno de ellos.

Artículo 34. Indemnizaciones por muerte o invalidez

Las empresas suscribirán obligatoriamente, una Póliza de Seguros que cubra un importe de indemnización de 15.000 euros, para los casos de Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Asimismo todas las empresas afectadas por este Convenio, deberán suscribir una Póliza de Responsabilidad Civil, que dé cobertura a todos los trabajadores y trabajadoras de su plantilla.

Artículo 35.- Ayuda por fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador o trabajadora que pertenezca, con carácter fijo, a las plantillas de cualquier empresa afectada por este Convenio, sus herederos tendrán derecho a percibir de la empresa, el importe de una mensualidad completa de sus haberes, en concepto de «Ayuda por fallecimiento», con independencia de la correspondiente liquidación.

Artículo 36.- Uniformidad

La empresa dotará a su personal de la uniformidad necesaria y reglamentaria de acuerdo con la normativa laboral existente al respecto, adecuándola al puesto de trabajo.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario**Artículo 37.- Faltas**

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

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

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

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

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

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

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

d) Falta de aseo y limpieza personal.

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

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga perjuicios irreparables.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

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

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

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

m) La embriaguez y/o toxicomanía, siempre que no sea habitual. Si ésta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerará falta grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Originar riñas o pendencias con los compañeros.

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

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

Artículo 38.- Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informará de ello a los representantes legales de los trabajadores.

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

1) Faltas leves:

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

2) Faltas graves:

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

3) Faltas muy graves:

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

Todas las sanciones que se impongan por la empresa, se harán constar en el expediente personal de los afectados. Dichas sanciones se cancelarán, por el transcurso del tiempo, en la siguiente medida:

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

La concesión de un premio al sancionado, reducirá a la mitad el resto del tiempo que le faltare para ser cancelada la sanción.

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

Capítulo IX.- Seguridad y salud

Artículo 39.- Seguridad y salud.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de los trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales. La Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud deberá facilitar a su personal los medios de prevención adecuados para la prestación de sus servicios, incluidos los uniformes, batas, calzado y resto de ropa necesaria para mantener la higiene en el trabajo y evitar contagios.

Así mismo, tienen derecho de participar en la política de su Empresa o centro de trabajo. El personal deberá cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de sus responsabilidades, el Empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. La Empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrollen. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador o la trabajadora preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal, o para verificar si el estado de salud del trabajador o la trabajadora puede constituir un peligro para sí mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la Empresa.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o la trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetándole derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores o las trabajadoras afectados/as, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios y en perjuicio del trabajador o la trabajadora. Así mismo, será comunicado al servicio de prevención el carácter de apto o no apto del trabajador o trabajadora para el puesto de trabajo.

Con el objetivo de garantizar la protección de la trabajadora embarazada y del feto se estará a lo previsto en el artículo 26 de la LPRL.

El Comité de Seguridad y Salud tiene derecho a ser informado sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten a la Empresa en su conjunto así como las que afecten a cada tipo de puesto de trabajo o función.

La Empresa deberá hacer partícipe al Comité de Seguridad y Salud de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.).

Así mismo, el Empresario deberá consultar al Comité de Seguridad y Salud, con carácter previo, la contratación de los servicios de prevención. La Empresa podrá acordar el establecimiento de servicios de prevención mancomunados, pasando a integrarse en los servicios de prevención mancomunados del Grupo Asisa.

Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que al personal le atribuye la L.P.R.L.

La L.P.R.L. y demás normativa de aplicación será el referente que guíe las actuaciones del Empresario en materia de seguridad y salud, con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

Capítulo X.- Derechos sindicales

Artículo 40.- Derechos sindicales

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 41.- Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de la legislación vigente les reconocen.

En relación con el crédito de horas se acuerda que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales podrán acumular la totalidad o parte del crédito horario sindical a favor de un miembro del Comité de Empresa o/y un Delegado Sindical de acuerdo con lo legalmente establecido.

Para que la acumulación surta efecto deberá ser presentada ante la Dirección de la Empresa haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas.

La acumulación de las horas de crédito sindical de cada año deberá de ser decidida y comunicada a la Empresa por escrito por los representantes de los trabajadores antes del inicio del año al que se refiera. Una vez comunicada la acumulación no podrá ser objeto de variación en todo el año, salvo situaciones excepcionales que lo justifiquen.

Capítulo XI.- Igualdad entre hombres y mujeres

Artículo 42.- Principio de igualdad por razón de género

Ambas partes manifiestan su compromiso para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el seno de la Empresa, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sin que en el desarrollo de las relaciones laborales en la Empresa se admitan discriminaciones directas o indirectas por razón de género.

En el sentido expuesto, la Empresa tiene elaborado el correspondiente Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, comprometiéndose, con la colaboración de la representación de los trabajadores, a velar por su adecuada ejecución y seguimiento de acuerdo con los términos y condiciones establecidas en el mismo.

Así mismo la Empresa tiene elaborado un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.

Disposiciones transitorias:

Disposición transitoria primera.- Jornadas especiales

Durante la vigencia del presente Convenio se respetarán los pactos vigentes a la fecha de su entrada en vigor sobre jornadas especiales que la Empresa hubiera podido haber celebrado con determinados trabajadores y trabajadoras.

Disposición adicional primera.- Complemento de productividad variable

Las partes negociadoras adoptan el compromiso de reunirse para la revisión y acuerdos si procede del complemento citado, en el primer trimestre de 2018.

ANEXO I al Convenio Colectivo de Hospital La Vega Grupo HLA.

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2017:

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo.			1.604,33
Grupo II Personal Sanitario	Niveles	Definición	Categorías que se trasponen a dichos grupos	
	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a – cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.335,52
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matrán/matrona y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	983,11
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	894,73
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Auxiliar de Enfermería, celador/a.	856,18
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a,	1.335,32

			Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico/a de Prevención.	983,11
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as), Personal Informático. Asimilación de oficiales/as a este nivel.	894,73
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	856,18
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a Superior de Hostería (Gobernanta, Cocinero/a), Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	894,73
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	856,18
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina, Personal de Lavandería, Pinches	856,18

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2018:

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo.			1.632,41
Grupo II Personal Sanitario	Niveles	Definición	Categorías que se trasponen a dichos grupos	
	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a – cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.358,89
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matron/a y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.000,31
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	910,39
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Auxiliar de Enfermería, Celador/a.	871,16
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a,	1.358,89

			Ingeniería Informática.	
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico/a de prevención.	1.000,31
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	910,39
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	871,16
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Gobernantas, Técnico/a Superior de Hostería, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	1.000,31
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	871,16
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería, Pinche.	871,16

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2019:

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo.			1.669,14
Grupo II Personal Sanitario	Niveles	Definición	Categorías que se trasponen a dichos grupos	
	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a – cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.389,47
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matron/a y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.022,82
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	930,87
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Auxiliar de Enfermería, Celador/a.	890,76
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	1.389,47
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas	1.022,82

			categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico de prevención.	
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	930,87
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	890,76
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Gobernantas, Técnico/a Superior de Hostería, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	1.022,82
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	890,76
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería y Pinche.	890,76

TABLAS DE APLICACIÓN AL CONVENIO COLECTIVO PARA 2020:

GRUPOS	Categorías que se integran en el Grupo			Importes de salario base mensual (euros)
Grupo I	Gerente, Director/a Médico/a, Director/a de Enfermería, Director Administrativo.			1.707,53
Grupo II Personal Sanitario	Niveles	Definición	Categorías que se trasponen a dichos grupos	
	Nivel I	Titulados Superiores Universitarios	Médico/a jefe/a de Servicio, médico/a – cualquiera que sea su especialidad-, médico/a de guardia, radiólogo/a, analista y farmacéutico/a, nutrición y dietética.	1.421,43
	Nivel II	Titulados Medios Universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de: Supervisor/a de enfermería, D.E., enfermeros/as, matron/a y fisioterapeutas, nutrición y dietética.	1.046,34
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Técnico/a especialista en radiología, técnico/a de laboratorio, documentalista, técnico/a especialista anatomía patológica, técnico/a especialista en radioterapia.	952,28
	Nivel IV	Formación profesional de Grado Medio	Auxiliar de Enfermería, Celador/a.	911,25
Grupo III Técnicos y Administrativos	Nivel I	Titulados Superiores universitarios	Economista, Letrado/a, Asesor/a Jurídico/a, Físico/a, Químico/a, Biólogo/a, Ingeniería Informática.	1.421,43
	Nivel II	Titulados medios universitarios	Quedan integradas en este nivel las antiguas	1.046,34

			categorías profesionales de: Ingeniero/a Técnico/a, Graduado/a Social, Trabajador/a Social. Informáticos/as, Técnico de prevención.	
	Nivel III	Formación Profesional de Grado Superior	Quedan integradas en este nivel las antiguas categorías profesionales de Administración (Contable y Administrativos/as). Asimilación de oficiales/as a este nivel.	952,28
	Nivel IV	Formación Profesional de Grado Medio	Auxiliar Administrativo/a, Recepcionista.	911,25
Grupo IV Servicios Generales	Nivel I	Formación Profesional de Grado Superior	Gobernantas, Técnico/a Superior de Hostería, Técnico/a Superior de Mantenimiento, asimilación de Jefe/a de Taller, Jefe/a de Oficio	1.046,34
	Nivel II	Formación Profesional de Grado Medio	Camarero/a, Telefonistas, Conductor/a. Auxiliar Oficios.	911,25
	Nivel III	Sin titulación	Personal de Limpieza, Ayudante de Cocina y Cafetería, Personal de Lavandería y Pinche.	911,25