

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO
DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa United Surgical Partners Hospital de Marbella, Sociedad Limitada, código de convenio 2906912, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 17/12/03, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico acuerda:

1º 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.

2º Proceder al depósito del texto original del convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3º Disponer su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia.

Málaga, 12 de enero de 2004.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado: Isabel Muñoz Durán.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE APLICACIÓN A UNITED SURGICAL
PARTNERS HOSPITAL DE MARBELLA, SOCIEDAD LIMITADA**

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a la empresa y a los trabajadores de United Surgical Partners Hospital de Marbella, Sociedad Limitada.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial y afectará tanto al centro de trabajo actualmente existente como cualquier otro que la Empresa pueda establecer en el futuro en la provincia de Málaga.

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o que entren a formar parte de su plantilla, sean éstos fijos, interinos o contratados bajo cualquier tipo de contrato.

Artículo 4. Vigencia.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2006.

En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación a su vencimiento, se considerará prorrogado automáticamente por años naturales incrementándose la tabla salarial en el mismo porcentaje que lo haga el IPC durante el año anterior tan pronto como sea publicado por el INE, con carácter retroactivo desde primeros de año.

Artículo 5. Sustituciones.

La empresa se compromete a estudiar todos aquellos puestos de trabajo que sean necesarios cubrir, ya sea por enfermedad o bajas definitivas en la empresa, así como vacaciones o contingencias análogas, junto con el comité de empresa. En cualquier caso deberá garantizarse en todo momento la adecuada cobertura de los servicios que eviten sobrecargas de trabajo o disminución de la calidad asistencial.

Artículo 6. Retribuciones.

Las retribuciones para el personal al que afecte el presente convenio se establecen de la siguiente forma:

Para cada uno de los años de vigencia, es decir, 2003, 2004, 2005 y 2006, se determinan mediante las tablas de salarios anexas.

Durante todo el año 2003, los trabajadores de alta a la fecha de la firma del convenio, continuarán percibiendo el salario total acreditado a dicha fecha. En ese momento los conceptos salariales serán unificados para todo el personal, de conformidad con los establecidos en el convenio y por los importes de la tabla salarial, recogiendo cualquier diferencia en un único concepto de gratificación personal compensable y absorbible.

Para los años 2004, 2005 y 2006 se aplicarán los importes de las tablas anexas



para cada año, compensándose las diferencias con la gratificación personal.

Para los años 2004, 2005 y 2006 y para aquellos trabajadores que su retribución total anual por todos los conceptos, supere la pactada para el mismo periodo en el Convenio Provincial de Clínicas y Sanatorios Privados, también por todos los conceptos y anualidad, tendrán una subida al conjunto de su retribución anual igual al IPC real del año anterior. Para los años 2004, 2005 y 2006 y para aquellos trabajadores que su retribución total anual por todos los conceptos, esté por debajo de la retribución que les correspondería si se les aplicase el convenio provincial, tendrán un aumento como mínimo del 7%, cada año que dicha diferencia se produzca, sobre todo el conjunto de sus retribuciones.

La revisión y adaptación de las retribuciones se realizará a primeros de cada año, respecto de las tablas anexas al presente convenio, con la excepción del año 2003 que se podrá realizar desde su firma hasta un mes después de su publicación.

La revisión para los trabajadores que puedan verse afectados por la comparación con el convenio provincial, se realizará tan pronto se publique el mismo.

Las retribuciones del personal al que le afecta este convenio serán las que se establecen en las tablas salariales. Sobre dicha tabla se calculará el importe de un plus especial, contagio, peligrosidad, penosidad, así como cualquier otro premio o plus cuyo cálculo gire sobre el salario base.

El 31 de diciembre de 2006 la empresa equipará, al menos, los salarios de todos los trabajadores/as a los vigentes en el Convenio Provincial de Clínicas y Sanatorios Privados de Málaga. Para ello, tomará de las tablas salariales del convenio provincial vigentes en ese momento, el sueldo base y el plus de convenio y lo aplicará a todos los trabajadores de la empresa. Si después de efectuada esta regularización, algún trabajador/a tuviese gratificación personal, ésta tendrá la consideración de más beneficiosa, pasando a ser denominada en el recibo de salarios "complemento de garantía personal", no siendo compensable, ni absorbible, ni revalorizable. Dicha cantidad anual será dividida entre doce para su percepción en doce mensualidades.

Artículo 7. Plus convenio.

Se establece un plus de convenio para el año 2004 de 101 euros mensuales, igual para todas las categorías y que no influirá en el cálculo del plus de especialidad, contagio, peligrosidad, penosidad ni en ningún otro cálculo que gire sobre el salario base.

Este plus sufrirá incrementos en los años sucesivos, la cantidad a percibir cada año está especificada en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 8. Antigüedad.

El premio de antigüedad queda fijado en los siguientes valores iguales para todas las categorías.

10 por 100 a los 3 años de antigüedad.

20 por 100 a los 6 años de antigüedad.

30 por 100 a los 9 años de antigüedad.

35 por 100 a los 15 años de antigüedad.

40 por 100 a los 20 años de antigüedad.

60 por 100 a los 25 años de antigüedad.

Para el cómputo del premio de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial de ingreso en la empresa.

Artículo 9. Nocturnidad.

A partir del 1 de enero de 2005, se establece un precio diario de plus de nocturnidad de 7 brutos por noche a percibir por jornada efectivamente trabajada de turno de noche de 22:00 a 8:00 horas, que incluye la parte proporcional correspondiente a días de descanso, festivos y vacaciones. Para poder percibir este plus nocturno se ha de trabajar un mínimo de 3 horas en el horario indicado como nocturno.

Esta cantidad es la misma para todas las categorías profesionales.

Artículo 10. Compensación por enfermedad y accidente de trabajo.

Este artículo entra en vigor el 1 de enero de 2004. En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, la empresa se compromete a efectuar a sus expensas el pago de la diferencia económica existente entre las cantidades que en cada caso perciban los trabajadores de la Seguridad Social o mutua de accidente hasta el total de los salarios señalados en el presente convenio.

Esta diferencia comenzará a ser abonada a partir de los 21 días en que se produzca la baja y hasta un máximo de 18 meses.

Si la empresa y/o los trabajadores lo consideran oportuno, convocarán a la comisión paritaria para que ésta determine si la baja es justificada o no. Si la comisión paritaria determina por mayoría simple que la baja no es justificada, se dejará de abonar la diferencia señalada en el primer párrafo de este artículo.

En casos de enfermedad común que requieran ingreso en centro hospitalario, estas diferencias serán abonadas desde el día de ingreso.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, serán abonadas desde el día que ocurrió el hecho causante.

Desde el 1 de enero de 2004, se establece una ayuda compensatoria por importe de 21,33 brutos mensuales (12 veces al año) pagaderas a todo el personal de alta en la empresa, de la que se excluyen los trabajadores que durante el mes anterior hayan tenido indisposiciones o bajas de enfermedad que hayan ocasionado ausentarse del trabajo. Para no percibir la ayuda es suficiente ausentarse del trabajo 1 día. Esta ayuda se percibirá si la ausencia al trabajo viene determinada por hospitalización o accidente de trabajo. Esta ayuda de carácter asistencial, no computará para ningún cálculo de salario base, pluses, vacaciones, pagas extra, liquidaciones por despido, etc. horas extras y nocturnidad.

A los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa esta ayuda les será abonada proporcionalmente al tiempo de alta transcurrido desde dicha alta hasta final de mes.

Artículo 11. Plus de especialidad, contagio, peligrosidad o penosidad.

En razón a la mayor especialidad, penosidad, peligrosidad y contagio, se establece un complemento retributivo a favor de los trabajadores que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos: quirófano, radioterapia, radiodiagnóstico, medicina nuclear, laboratorio de análisis, unidades de cuidados intensivos, salas de enfermedades de la piel, salas de psiquiatría, servicios especialmente dedicados al tratamiento de pacientes infecciosos y servicios de hemodiálisis en clínicas que admitan expresamente enfermos infectocontagiosos.

La cuantía del complemento salarial será del quince por ciento del salario base del convenio excepto para los trabajadores en salas psiquiátricas, que será del 20%.

Para obtener 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, solo se percibirá el plus a razón de los días en que se desempeñe labores en dichos puestos de trabajo, 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 desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y



no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no incluido en las secciones o departamentos señalados.

Solamente se tendrá derecho al percibo 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 de las actividades en un horario superior a la media jornada.

Artículo 12. Plus de idiomas.

Las personas que independientemente de su categoría profesional se contraten expresamente para utilizar otros idiomas distintos del castellano, que designe la empresa como necesario, previa comprobación del conocimiento de los mismos, percibirán un aumento del 10 por 100 sobre el salario base del convenio.

Artículo 13. Plus de responsabilidad familiar.

Sin perjuicio de otros conceptos salariales o extrasalariales que los trabajadores de la empresa vienen percibiendo, se establece este plus para el año 2004, en cuantía de 23 euros mensuales para todos los trabajadores que tengan a su cargo familiares reconocidos por la Seguridad Social, o no siendo reconocidos, no tengan renta de capital superior al 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. Este plus se abonará en cada una de las mensualidades (12 veces al año) y en las gratificaciones de vencimiento superior al mes.

Este plus se incrementará en los años posteriores en el IPC real del año anterior.

Artículo 14. Plus de ayuda escolar.

Desde el año 2004, se establece un plus de ayuda escolar de 32 euros, a pagar en el mes de octubre para aquellos trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre 4 y 16 años, ambos inclusive, y matriculados en preescolar, EGB y BUP o FP, siempre que se justifique mediante el correspondiente certificado, la matriculación de dichos cursos, bien entendido que dicho plus se concede por cada uno de los hijos matriculados.

Artículo 15. Servicio militar o servicio civil sustitutorio.

Todo el personal afectado por este convenio en el momento de su incorporación al servicio militar o servicio civil sustitutorio quedará en situación de excedencia forzosa por reserva de plaza o destino.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día, quince al mes y ochenta al año, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias que se realicen serán distribuidas equitativamente dentro de la misma categoría profesional, entre todo el personal que solicite realizarlas. Se establece el criterio de que en caso de realizarse 168 horas extraordinarias al mes dentro de una misma categoría, se creará un nuevo puesto de trabajo de esa misma categoría.

Las horas extras se abonarán con un incremento de 75 por ciento del salario hora.

Artículo 17. Tiempo de bocadillo.

Se establece un tiempo de bocadillo de media hora, considerada como trabajo efectivo con independencia de la duración de la jornada legalmente vigente.

Artículo 18. Gratificaciones extra de julio y diciembre.

Se fija cada una de ellas en 30 días, calculándose el importe sobre el sueldo o salario que realmente perciba el trabajador más todos los pluses de convenio del mes anterior a dicha fecha y se abonarán los días 20 de los meses respectivos.

Artículo 19. Gratificación de beneficios.

Se fijan en 15 días del salario de convenio más antigüedad y plus de convenio, si bien el establecido en el artículo 7 de este convenio se percibirá en la cuantía de 50,5 euros para el año 2004. Esta paga se abonará el día 15 de marzo de cada año.

Artículo 20. Gratificación especial.

Se fija en 15 días del salario de convenio más plus de convenio, si bien el establecido en el artículo 7 de este convenio se percibirá en la cuantía de 50,5 euros para el año 2004. Esta paga se abonará del día 1 al 15 de septiembre de cada año.

Artículo 21. Abono de salarios.

Se efectuará el último día de cada mes, con entrega de comprobante.

Por lo que se refiere al cobro de la nómina mensual, se continuará manteniendo los criterios actuales hasta tanto se arbitre un sistema idóneo para ello.

Artículo 22. Premio de jubilación.

Al producirse la jubilación de los trabajadores, como máximo a los 60 años y

decidan pasar a la situación de jubilados, percibirán con cargo a ésta, una mensualidad igual al último salario percibido, por cada tres años de servicio, o la parte proporcional según su fecha de ingreso.

Artículo 23. Vacaciones.

La vacación anual será disfrutada obligatoriamente por todo el personal, tendrá una duración de 30 días naturales y será retribuida conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en jornada normal, en los tres meses anteriores a la iniciación de la misma.

Estas se disfrutarán en el periodo de tiempo que libremente convenga la empresa y el personal, a cuyos efectos se procurará establecer los correspondientes turnos, con el fin de que los servicios queden cubiertos, sin que ello suponga un recargo de los mismos.

Se establece una bolsa de vacaciones para cada trabajador por importe de 64 euros anuales para los años 2004, 2005 y 2006, pagaderas antes del inicio de las mismas, el importe de esta bolsa no afectará a ningún cálculo de gratificación extraordinaria, pluses ni horas extras.

A los trabajadores de nuevo ingreso, esta bolsa les será abonada en cuantía proporcional al tiempo transcurrido desde su alta en la empresa y al momento de inicio de sus vacaciones.

Artículo 24. Jornada laboral.

La jornada laboral será continuada, salvo que por razones de servicio tenga que ser partida, y será la fijada en el Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá por jornada partida aquella en que exista un descanso ininterrumpido de una duración como mínimo de una hora, y en ningún caso la jornada partida podrá fraccionarse en más de dos periodos durante un mismo día.

Los turnos serán expuestos con quince días de antelación en el tablón de anuncios, al tiempo que una copia de los mismos se le facilitará al comité de empresa.

Artículo 25. Contratos de trabajo y periodo de prueba.

Las contrataciones de personal se regirán por lo establecido en las normas de general aplicación. Sin embargo, se acuerda rebajar en tres meses el periodo de prueba para los técnicos titulados y para los contratos realizados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, la duración del contrato será de doce meses como máximo, dentro de un periodo de dieciocho meses. A la finalización de estos contratos, se establece una indemnización de nueve días por año trabajado, prorrateándose ésta en los



períodos inferiores.

Artículo 26. Provisión de vacantes.

Todo el personal acogido al presente convenio colectivo podrá acceder a la provisión de cualquier plaza vacantes o de nueva creación sin sufrir discriminación a su situación laboral.

Las plazas vacantes podrán ser de dos tipos:

1. Plaza de nueva creación.
2. Plaza que se produzca como consecuencia del cese o de ascenso del trabajador que la ocupara.

En ningún caso, las plazas podrán ser amortizadas sin el previo informe al comité de empresa.

Las plazas cubiertas indebidamente por procedimiento en contra de lo que rige este convenio colectivo se entenderá que continúan vacantes sin perjuicio de los derechos adquiridos que la ocupación indebida hubiera podido generar.

La provisión de vacantes se ajustará a lo siguiente:

2. Producida una vacante, podrán concurrir a ella los trabajadores eventuales de la misma categoría que presten sus servicios en el centro y que acrediten tener el título preciso para cubrir la plaza.

El tribunal calificador compuesto por representantes de la empresa y de los trabajadores, valorará las peticiones producidas, otorgando la plaza a quien mayor puntuación obtenga con arreglo al baremo que a tales efectos se confeccione.

3. Seguidamente y tras el supuesto que tal plaza no se ocupe, podrán acceder a la misma los trabajadores de las categorías inmediatamente inferiores que posean la titulación adecuada, suponiendo que en virtud de disposiciones legales sea exigible alguno, y con arreglo a baremos establecidos.

c) De seguir la plaza vacante ésta será cubierta por el personal ajeno al centro que obtenga mayor puntuación.

d) El baremo confeccionado al efecto, tendrá en cuenta: titulación, méritos y experiencia de los aspirantes.

Artículo 27. Licencias.

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:



- Dieciséis días por matrimonio.
 - Tres días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padre, hijos o hermanos.
 - Dos días por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos, nietos o padres políticos, si la contingencia ocurriese fuera de la residencia del trabajador, el permiso será de dos a cinco días más, a justificar.
 - Tres días laborables por el alumbramiento de la esposa.
 - El tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público.
 - Dos días por jura de bandera de hijos y hermanos.
 - Un día para el traslado de domicilio dentro del término municipal: será de dos días si se traslada fuera del mencionado término.
 - Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.
- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 28. Días de asuntos propios.

Los trabajadores podrán disponer de cinco días anuales no retribuidos, previa notificación a la empresa, al menos con 48 horas de antelación, para atender necesidades particulares, salvo necesidades urgentes, previa justificación.

Artículo 29. Excedencias.

Los trabajadores fijos de plantilla con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación, a ningún efecto, excepto en lo previsto en el artículo 46.3 del RDL 1/1995 de 24 de marzo, texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de 30 días para todos los titulados de grado medio y superior, y de 15 días para el resto de los trabajadores, deberán presentar la solicitud por escrito a la dirección.



Se podrá solicitar una nueva excedencia cuando haya transcurrido, al menos 2 años de haberse incorporado de una anterior.

La empresa queda obligada a la admisión del trabajador, una vez finalizado el periodo de excedencia, si el trabajador solicita su reingreso con, al menos, tres meses de antelación.

Para excedencias inferiores al mínimo establecido, es potestativo por parte de la empresa concederlas o no.

Artículo 30. Uniformes.

La empresa se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise y como mínimo dos al año, adecuados para el desempeño de cada cometido profesional, excepción hecha del personal de recepción, conserjería, teléfono, restaurante y barra, lo que se facilitarán los uniformes que sean necesarios, siempre por encima del mínimo.

Artículo 31. Revisión médica.

La revisión será anual, salvo que la solicite antes el trabajador por causas justificadas. Los costes irán a cargo de la empresa, será dentro de la jornada laboral y en el centro de trabajo. Si el trabajador no estuviese conforme con el médico que se le haya designado, la empresa de acuerdo con el trabajador y el comité de empresa, le designará otro facultativo del centro. Esta revisión constará de los médicos complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

Artículo 32. Conservación del puesto de trabajo.

La empresa garantiza al trabajador la conservación del puesto de trabajo cuando fuese detenido por motivos sociales, políticos o sindicales, y siempre que se presente al puesto de trabajo dentro de los siete días siguientes a ser puesto en libertad, perdiendo, en caso contrario dicho derecho. Durante el tiempo de detención se acumulará a favor del trabajador ningún derecho.

Artículo 33. Lactancia y maternidad.

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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto





múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se atribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

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 el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre 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 apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

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

Artículo 34. Protección a la mujer embarazada.





Toda mujer embarazada, en caso de desarrollar un trabajo peligroso o nocivo, previamente declarado por tocólogo, o según las normas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos, tendrá derecho y preferencia a ocupar otro puesto de trabajo distinto, solo en el tiempo que dure dicho estado físico, adecuado a su categoría profesional.

Artículo 35. Ayuda para disminuidos psíquicos.

Se establece un subsidio para los trabajadores que tengan familiares a su cargo disminuidos psíquicos, reconocidos con tal carácter por el organismo competente. El subsidio será del 50 por 100 de la cuantía que en cada momento se abone por tal concepto en el régimen general de la Seguridad Social.

Artículo 36. Derechos sindicales del comité de empresa.

1. El comité de empresa dispondrá de un local para reuniones.
2. El comité de empresa podrá reunirse dentro de las horas detalladas a continuación:

Empresa hasta 50 trabajadores: 25 horas mensuales.

Empresa hasta 100 trabajadores: 30 horas mensuales.

Empresa de hasta 150 trabajadores: 34 horas mensuales.

Empresa de más de 150 trabajadores: 36 horas mensuales.

Las horas sindicales de los miembros del comité de empresa podrán ser acumuladas, siempre con el conocimiento de los interesados, para su distribución entre uno o varios de sus componentes, debiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 37. Condiciones más beneficiosas.

Siempre con carácter personal, la empresa se obliga a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de las mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Artículo 38. Seguro de responsabilidad civil.

Se estudiará por parte de la empresa un seguro de responsabilidad civil para el personal.

Disposiciones finales.

Primera: En todo lo no previsto en este convenio, las partes se atienen a la



legislación general ordinaria y al convenio provincial de clínicas y sanatorios privados vigente. Segunda: Se establece una comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, que estará compuesta por seis miembros, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores, elegidos de entre los miembros del comité de empresa. La comisión se reunirá, al menos, una vez durante la vigencia del presente convenio, y de forma extraordinaria, tantas como haga falta, a solicitud de al menos, dos de sus miembros.

Serán funciones de la comisión:

- a) Conocer de los asuntos y diferencias que se deriven de e interpretación de este convenio, emitiendo informe.
- b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o la Magistratura de Trabajo.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo dispuesto en este convenio.
- d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las cláusulas de este convenio, tomando las medidas que sean necesarias. La comisión recabará en su caso, de los organismos oficiales los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones acompañadas de sus asesores, que tendrán voz pero no voto.



Tabla salarial
Clinicas Internacionales Unidas, Sociedad Limitada
Año 2003

	S. base	P. conven	Ret. anual
<i>Personal directivo</i>			
<i>Titulado superior</i>			
Ingeniero, arquitecto y químico	620,92	93,91	10.722,45
<i>Titulado grado medio</i>			
Graduados sociales, etc.	579,90	93,91	10.107,15
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de negociado	570,77	93,91	9.970,20
Secretaria de dirección	451,30	93,91	8.178,15
Oficial administrativo	460,03	93,91	8.309,10
Auxiliar administrativo	437,28	93,91	7.967,85
<i>Recepción</i>			
Recepcionista	437,28	93,91	7.967,85
Telefonista	437,28	93,91	7.967,85
<i>Personal cocina</i>			
Jefe de cocina	650,76	93,91	11.170,05
Segundo jefe de cocina	523,91	93,91	9.267,30
Cocinero	511,50	93,91	9.081,15
Ayudante de cocina	460,03	93,91	8.309,10
Pinche	437,28	93,91	7.967,85
<i>Servicio técnico</i>			
Jefe de taller	533,82	93,91	9.415,95
Oficial de mantenimiento	467,50	93,91	8.421,15
Pintor	467,50	93,91	8.421,15
Peón	437,28	93,91	7.967,85
<i>Gobernantía</i>			
Gobernanta	521,19	93,91	9.226,50
Subgobernanta	451,11	93,91	8.175,30
Camarera	446,76	93,91	8.110,05
Limpiadora	437,28	93,91	7.967,85
Costurera, planchadora, lavandera	442,52	93,91	8.046,45
<i>Personal sanitario</i>			
Jefe médico	620,92	93,91	10.722,45
Médico adjunto	620,92	93,91	10.722,45
Médico localizado	459,87	93,91	8.306,70
Farmacéutico	620,92	93,91	10.722,45
Jefe de enfermería	613,99	93,91	10.618,50
Responsable quirófano	723,31	93,91	12.258,30
ATS	579,90	93,91	10.107,15
Fisioterapeuta y matrona	579,90	93,91	10.107,15
Técnico especialista	574,07	93,91	10.019,70
Auxiliar de clínica	437,28	93,91	7.967,85
Camillero	437,28	93,91	7.967,85



Año 2004

	S. base	P. conven	Ret. anual
<i>Personal directivo</i>			
Titulado superior			
Ingeniero, arquitecto y químico	664,38	101,00	11.480,77
<i>Titulado grado medio</i>			
Graduados sociales, etc	620,49	101,00	10.822,40
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de negociado	610,72	101,00	10.675,86
Secretaria de dirección	482,89	101,00	8.758,37
Oficial administrativo	492,23	101,00	8.898,48
Auxiliar administrativo	467,89	101,00	8.533,34
<i>Recepción</i>			
Recepcionista	467,89	101,00	8.533,34
Telefonista	467,89	101,00	8.533,34
<i>Personal cocina</i>			
Jefe de cocina	696,31	101,00	11.959,70
Segundo jefe de cocina	560,58	101,00	9.923,76
Cocinero	547,31	101,00	9.724,58
Ayudante de cocina	492,23	101,00	8.898,48
Pinche	467,89	101,00	8.533,34
<i>Servicio técnico</i>			
Jefe de taller	571,19	101,00	10.082,81
Oficial de mantenimiento	500,23	101,00	9.018,38
Pintor	500,23	101,00	9.018,38
Peón	467,89	101,00	8.533,34
<i>Gobernantía</i>			
Gobernanta	557,67	101,00	9.880,10
Subgobernanta	482,69	101,00	8.755,32
Camarera	478,03	101,00	8.685,50
Limpiadora	467,89	101,00	8.533,34
Costurera, planchadora, lavandera	473,50	101,00	8.617,45
<i>Personal sanitario</i>			
Jefe médico	664,38	101,00	11.480,77
Médico adjunto	664,38	101,00	11.480,77
Médico localizado	492,06	101,00	8.895,91
Farmacéutico	664,38	101,00	11.480,77
Jefe de enfermería	656,97	101,00	11.369,54
Responsable quirófano	773,94	101,00	13.124,13
ATS	620,49	101,00	10.822,40
Fisioterapeuta y matrona	620,49	101,00	10.822,40
Técnico especialista	614,25	101,00	10.728,82
Auxiliar de clínica	467,89	101,00	8.533,34
Camillero	467,89	101,00	8.533,34

Año 2005

	S. base	P. conven	Ret. anual
<i>Personal directivo</i>			
Titulado superior			
Ingeniero, arquitecto y químico	710,89	108,07	12.284,42
<i>Titulado grado medio</i>			
Graduados sociales, etc	663,93	108,07	11.579,96
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de negociado	653,47	108,07	11.423,17
Secretaria de dirección	516,69	108,07	9.371,45
Oficial administrativo	526,69	108,07	9.521,38
Auxiliar administrativo	500,64	108,07	9.130,68
<i>Recepción</i>			
Recepcionista	500,64	108,07	9.130,68
Telefonista	500,64	108,07	9.130,68
<i>Personal cocina</i>			
Jefe de cocina	745,06	108,07	12.796,88
Segundo jefe de cocina	599,82	108,07	10.618,42
Cocinero	585,62	108,07	10.405,30
Ayudante de cocina	526,69	108,07	9.521,38
Pinche	500,64	108,07	9.130,68



	S. base	P. conven	Ret. anual
<i>Servicio técnico</i>			
Jefe de taller	611,17	108,07	10.788,61
Oficial de mantenimiento	535,24	108,07	9.649,66
Pintor	535,24	108,07	9.649,66
Peón	500,64	108,07	9.130,68
<i>Gobernanta</i>			
Gobernanta	596,71	108,07	10.571,71
Subgobernanta	516,48	108,07	9.368,19
Camarera	511,50	108,07	9.293,48
Limpiadora	500,64	108,07	9.130,68
Costurera, planchadora, lavandera	506,64	108,07	9.220,67
<i>Personal sanitario</i>			
Jefe médico	710,89	108,07	12.284,42
Médico adjunto	710,89	108,07	12.284,42
Médico localizado	526,51	108,07	9.518,63
Farmacéutico	710,89	108,07	12.284,42
Jefe de enfermería	702,96	108,07	12.165,41
Responsable quirófano	828,12	108,07	14.042,81
ATS	663,93	108,07	11.579,96
Fisioterapeuta y matrona	663,93	108,07	11.579,96
Técnico especialista	657,25	108,07	11.479,84
Auxiliar de clínica	500,64	108,07	9.130,68
Camillero	500,64	108,07	9.130,68

Año 2006

	S. base	P. conven	Ret. anual
<i>Personal directivo</i>			
Titulado superior			
Ingeniero, arquitecto y químico	760,65	115,63	13.144,33
<i>Titulado grado medio</i>			
Graduados sociales, etc	710,40	115,63	12.390,56
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de negociado	699,22	115,63	12.222,79
Secretaria de dirección	552,86	115,63	10.027,45
Oficial administrativo	563,56	115,63	10.187,87
Auxiliar administrativo	535,69	115,63	9.769,83
<i>Recepción</i>			
Recepcionista	535,69	115,63	9.769,83
Telefonista	535,69	115,63	9.769,83
<i>Personal cocina</i>			
Jefe de cocina	797,21	115,63	13.692,66
Segundo jefe de cocina	641,81	115,63	11.361,71
Cocinero	626,61	115,63	11.133,67
Ayudante de cocina	563,56	115,63	10.187,87
Pinche	535,69	115,63	9.769,83
<i>Servicio técnico</i>			
Jefe de taller	653,95	115,63	11.543,81
Oficial de mantenimiento	572,71	115,63	10.325,14
Pintor	572,71	115,63	10.325,14
Peón	535,69	115,63	9.769,83
<i>Gobernanta</i>			
Gobernanta	638,48	115,63	11.311,73
Subgobernanta	552,63	115,63	10.023,96
Camarera	547,30	115,63	9.944,03
Limpiadora	535,69	115,63	9.769,83
Costurera, planchadora, lavandera	542,11	115,63	9.866,11
<i>Personal sanitario</i>			
Jefe médico	760,65	115,63	13.144,33
Médico adjunto	760,65	115,63	13.144,33
Médico localizado	563,36	115,63	10.184,93
Farmacéutico	760,65	115,63	13.144,33
Jefe de enfermería	752,16	115,63	13.016,99
Responsable quirófano	886,09	115,63	15.025,81
ATS	710,40	115,63	12.390,56
Fisioterapeuta y matrona	710,40	115,63	12.390,56
Técnico especialista	703,26	115,63	12.283,43
Auxiliar de clínica	535,69	115,63	9.769,83
Camillero	535,69	115,63	9.769,83



Hospital Quirón Marbella

BOP , 17 de febrero del 2004

Página 18 de 18

