



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

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa United Surgical Partners Hospital de Marbella, Sociedad Limitada, recibido en REGCON, con fecha 27 de enero de 2011, código de convenio 29006912012004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

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

2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Málaga, 18 de marzo de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

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

Capítulo I. Régimen General

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 dentro de este convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa referida.

Artículo 4. Vigencia, Denuncia Y Prórroga



La vigencia del presente convenio será de tres años, es decir, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013.

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. Condiciones Más Beneficiosas

Siempre con carácter personal la empresa, se obliga a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", y que no serán absorbidas ni compensadas en futuras negociaciones salvo acuerdo entre las partes.

Capítulo II. Contratación, Ingreso y Promoción Profesional

Artículo 6. Contratación de Trabajo y Periodo de Prueba

El periodo de prueba queda fijado en seis meses para los técnicos titulados y en un mes para los demás trabajadores, incluidos los no cualificados, siempre que en ambos casos no suponga más de la mitad de la duración del contrato.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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.

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. La incapacidad temporal interrumpirá el periodo de prueba, reanudándose esta al alta del trabajador. A la finalización de estos contratos, se establece una indemnización conforme a la Ley 35/2010, prorrateándose la indemnización en los periodos inferiores.

La empresa podrá celebrar contrato de trabajo en prácticas a quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la



terminación de los correspondientes estudios, o siete, cuando se trate de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La duración del contrato, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Asimismo la retribución del trabajador en prácticas no se verá mermada en ningún caso respecto de un trabajador de la misma categoría.
2. Si al término del contrato el trabajador se incorporase sin solución de continuidad a la empresa, el tiempo de duración de esta se deducirá del periodo de prueba, computándose a efectos de antigüedad.

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

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

Artículo 7. Promoción Interna

La empresa hará lo posible para que, a igualdad de condiciones con candidatos externos las vacantes que se produzcan en categorías superiores se cubran por el personal de la categoría inferior dentro del grupo profesional a que pertenezca o por trabajadores eventuales de la misma categoría que presten sus servicios en el centro y que acrediten tener el título preciso para cubrir la plaza, valorándose la titulación, los méritos, la experiencia y la realización de cursos de especialización.

El comité de empresa será informado por la dirección de los requerimientos del puesto a cubrir.

Capítulo III. Jornada Laboral, Licencias y Excedencias

Artículo 8. Jornada

La duración de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo





efectivo.

La jornada será preferentemente continuada, salvo que por razones de servicio tenga que ser partida. 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. En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso de treinta minutos, que pasará a ser de veinte minutos en el momento en que se disponga de cafetería exclusivamente de personal. El tiempo de descanso se considerará como de trabajo efectivo.

Con independencia de lo anterior la jornada máxima anual será de 1.800 horas.

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 9. Horas Extraordinarias. Jornada de Rebase

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.

JORNADA DE REBASE

En atención a las características específicas de los servicios, se pueden programar de forma voluntaria, turnos que se encuadrarían en el concepto jornada de rebase, cuyo límite es de 26 horas anuales. Tan sólo se aplicarían en el caso de que fuese imposible la pertinente sustitución, y se retribuirían con el valor de la hora ordinaria.

Artículo 10. Licencias

Todos los trabajadores disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- Dieciséis días naturales por matrimonio del solicitante. Esta licencia será igualmente aplicable en los casos de inscripción de parejas de hecho. En caso de ulterior matrimonio de pareja de hecho que haya disfrutado de dicha licencia, no se tendrá derecho a esta de nuevo. Se velará porque no haya abuso de derecho de esta licencia.



- Tres días naturales por enfermedad grave, hospitalización, enfermedad que requiera reposo domiciliario tras intervención quirúrgica o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijos o hermanos.
- Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, enfermedad que requiera reposo domiciliario tras intervención quirúrgica 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.
- Se entiende por enfermedad grave aquella que entrañe un riesgo vital con correlación temporal con los días de licencia
- Dos días en intervenciones quirúrgicas que no requieran ingreso hospitalario de cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, hijos o hermanos. Si se requiriera desplazamiento, el permiso será de cuatro días
- Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de once años y a las personas dependientes hasta primer grado de consanguinidad o cónyuges a asistencia sanitaria urgente.
- Por nacimiento de hijos o su adopción, 3 días laborables.
- El tiempo necesario para el cumplimiento inexcusable de un deber de carácter público.
- Un día natural para el traslado de domicilio dentro del término municipal: será de dos días si se traslada fuera del mencionado término.
- Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de celebración de la ceremonia.
- 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.
- 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.
- 1 días anuales retribuidos y 4 días anuales no retribuidos previa notificación a la empresa al menos con 48 h de antelación, para atender a necesidades particulares. La concreción del disfrute de los mismos se atenderá a criterios de organización de la empresa.
- Para la realización de trámites de adopción, el trabajador tendrá derecho a cinco días de licencia por cada hijo adoptado, permiso que podrá utilizar de una sola





vez o de forma fraccionada.

Artículo 11. Lactancia, maternidad y paternidad

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. Dicha hora de ausencia podrá ser la primera o la última de su jornada diaria, siempre que así lo solicite expresamente la interesada o el interesado.

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, esta, 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 de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

La madre tiene derecho, previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, a acumular en su totalidad el tiempo de lactancia para ser utilizadas de una sola vez y de forma ininterrumpida, a la terminación del permiso de maternidad y, eventualmente, del periodo de vacaciones conforme al párrafo anterior, antes de su reincorporación a su jornada ordinaria. En consecuencia, se reconoce el derecho de la trabajadora madre hasta que su hijo tenga nueve meses de edad,

a optar por causa de lactancia entre ausentarse una hora al trabajo (que podrá dividir en dos fracciones), reducir una hora su jornada ordinaria o acumular de una sola vez todas las horas de lactancia.

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 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.

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, tendrán derecho y preferencia a ocupar otro puesto de trabajo distinto, solo en el tiempo que dure dicho estado físico, adecuado a su categoría profesional.

Cuando el derecho al disfrute de las vacaciones coincida con el permiso de maternidad, o adopción, estas serán disfrutadas una vez finalizado dicho permiso. Si dicho periodo de vacaciones no coincide con el permiso de maternidad, la trabajadora, preavisándolo con un mes antelación, tiene derecho a sustituir su periodo prefijado de vacaciones para disfrutarlo una vez finalizado el permiso de maternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la



suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 12. 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 (excepto el plus de transporte) 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.

Los trabajadores que en cada fecha señalada para el disfrute de sus vacaciones no hubiera cumplido un año de antigüedad en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio en la misma, computándose por meses las fracciones inferiores a este periodo.

El inicio de las vacaciones de un trabajador no podrá coincidir con su día de descanso semanal. Si así ocurriera, se considerará que el periodo de vacaciones comienza el día natural siguiente. Terminado el periodo vacacional, el trabajador se incorporará al turno que le corresponda y en las condiciones de descanso aplicable al mismo.

Con independencia de los treinta días naturales de vacaciones, los trabajadores disfrutarán de los catorce días festivos que figuren como tales en el calendario laboral de las empresas, de tal manera que, si alguno de los días festivos referidos coincide con el periodo vacaciones, el trabajador afectado por dicha circunstancia acumulará un día natural por cada día festivo coincidente con el disfrute de sus vacaciones.

Existe una bolsa de vacaciones para cada trabajador en el año 2011 por un importe de 86,51 euros, para los años 2012 y 2013 se revisaran conforme a los incrementos pactados en el convenio actual.

Esta bolsa de vacaciones será pagadera proporcionalmente a los días de vacaciones que se vayan disfrutando. 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.

El importe de esta bolsa no afectará a ningún cálculo de gratificación



extraordinaria, pluses ni horas extras.

Festivos especiales: Días de Navidad y Año Nuevo, se establece el pago al trabajador de una cantidad adicional por cada uno de estos dos días trabajados consistente en un 100% más del salario base día correspondiente o proporcional a las horas trabajadas cada uno de los citados días.

Artículo 13. Excedencias

Los trabajadores fijos de plantilla con un año de antigüedad podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro 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. Los trabajadores de excedencia voluntaria tendrán derecho a reserva de plaza con reingreso automático durante el primer año de la misma. Transcurrido ese periodo de un año, el reingreso se producirá en la primera vacante de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Carecerán del derecho de excedencia los trabajadores que soliciten dicho derecho para trabajar en otros hospitales o clínicas de la provincia de Málaga. De la misma forma carecerán del derecho de admisión los trabajadores que durante el periodo de excedencia trabajen en otro hospital o clínica privada.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Igualmente, los trabajadores podrán solicitar excedencia por duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que



por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, en cuyo caso no será computable a efectos de antigüedad el periodo de excedencia disfrutado por este motivo que exceda de un año. Todo ello en los términos y con las limitaciones del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores en especial cuando dos o más trabajadores de la misma empresa puedan acogerse a este derecho por el mismo familiar inválido.

Con carácter supletorio a todo lo expuesto, se estará a lo que dispone a este respecto el citado artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Capítulo IV Conceptos Salariales

Artículo 14. Retribuciones

Todas las retribuciones salariales y extrasalariales constarán en el correspondiente recibo mensual de salarios. Las cuantías de las mismas son las que específicamente se recogen en el texto del convenio y tablas salariales adjuntas.

Artículo 15. Sueldo base

El sueldo base de este convenio, es el que se establece para cada categoría en el anexo correspondiente.

Artículo 16. Plus convenio

El plus convenio es el que se establece para cada categoría en el anexo correspondiente.

Artículo 17. Complemento De Antigüedad

El complemento de antigüedad queda fijado en los siguientes valores, iguales para todas las categorías aplicables a partir del 1 de enero de 2007, excepto por lo establecido en la disposición transitoria a este convenio:

- 10% sobre el salario base,	a los 5 años de antigüedad.
- 15% sobre el salario base,	a los 10 años de antigüedad.
- 20% sobre el salario base,	a los 15 años de antigüedad
- 25% sobre el salario base,	a los 20 años de antigüedad.
- 30% sobre el salario base,	a los 25 años de antigüedad

Los anteriores porcentajes no son acumulables. Para el cómputo del complemento de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha inicial del ingreso.

Artículo 18. Plus de responsabilidad familiar



Sin perjuicio de otros conceptos salariales o extrasalariales que los trabajadores de la empresa vienen percibiendo, se establece este plus en cuantía de 35,59 euros mensuales para el año 2011 y para todos los trabajadores que tengan a su cargo familiares reconocidos por la Seguridad Social. Los hijos solo computarán hasta que cumplan la edad de 25 años. Este plus se abonará en cada una de las mensualidades (12 veces al año) y en las gratificaciones de vencimiento superior al mes.

Los trabajadores afectados por este convenio que tengan un segundo hijo o familiar a su cargo percibirán un 100% adicional de este plus. Por la existencia de más hijos o familiares a su cargo no se incrementará este plus.

Artículo 19. Pagas extraordinarias

Paga de junio-diciembre. Se fija cada una de ellas en 30 días, calculándose el importe sobre el sueldo o salario que realmente perciba el trabajador, más antigüedad y todos los pluses de convenio, salvo el plus de transporte, del mes anterior a dicha fecha y se abonarán no más tarde de los días 20 de los meses respectivos.

Artículo 20. Gratificación De Beneficios Y Gratificación Especial

Se fijan en 15 días del salario de convenio más antigüedad y todos los pluses de convenio, salvo el plus de transporte. Estas pagas se abonarán no más tarde de los días 15 de marzo y 15 de septiembre de cada año.

Artículo 21. Plus de Especialidad, Contagioso, Peligrosidad 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, radiodiagnóstico, laboratorio d análisis, unidades de cuidados intensivos, servicios especialmente dedicados al tratamiento de pacientes infecciosos, 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.

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 media jornada.

Artículo 22. Plus de transporte

En concepto de plus de transporte se abonará por la empresa a cada uno de sus trabajadores la cantidad mensual de 91,97 euros, para el año 2011.

Este plus se devengará por todos los días efectivamente trabajados.

En cualquier otro supuesto no se devengará plus de transporte.

Como quiera que el plus de transporte carece de la consideración legal de salario, la cuantía del mismo no cotizará a la Seguridad Social por así disponerlo el apartado a), del núm. uno, del artículo 109, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Decreto Ley 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 23. Plus de Idiomas

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

Si se requieren además para la utilización de un segundo o ulterior idioma tendrán derecho a un aumento adicional del 5 por 100 sobre el salario base del convenio, en las mismas condiciones del párrafo anterior.

Ulteriores idiomas no dan derecho a incrementar progresivamente este plus adicional.

Artículo 24. Nocturnidad

A los trabajadores en régimen de turnos rotatorios o adscritos a turnos nocturnos se les abonará en concepto de nocturnidad por cada hora trabajada entre las 22:00 y las 08:00 horas: un 25% del salario base.



Para los casos de adscripción voluntaria a turnos fijos nocturnos, este plus consistirá en 65 euros mensuales no acumulables al importe descrito en el párrafo anterior, con independencia de su categoría profesional, a partir de 2011.

Artículo 25. 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 26. Plus De Ayuda Escolar

Se establece un plus de ayuda escolar de 37,10 euros en 2011, a pagar en el mes de octubre para aquellos trabajadores que tengan hijos en edades comprendidas entre 3 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 27. Plus de mejora de la eficiencia

Se emplaza a la constitución de una Comisión Paritaria Específica, conformada por miembros de la Dirección de la empresa y por representantes del Comité de Empresa, destinada a promover medidas de ahorro presupuestario y mejora de eficiencia que redunden en incentivos económicos para la plantilla del hospital.

Capítulo V. Faltas y Sanciones

Artículo 28. Plazos De Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29. Procedimiento

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Si como consecuencia de la acumulación de faltas leves, una falta leve llegue a alcanzar -por su número- una infracción grave, cometida esa última falta leve, deberá ser comunicada para su conocimiento al comité de empresa o al representante de los trabajadores o trabajadora en unión de las faltas leves anteriores para su estudio dado que podría constituir falta grave.



Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 30. Tipificación de faltas

A efectos laborales, se entiende por faltas toda acción y omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuran en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leve, grave o muy grave.

La enumeración de las faltas, que se explicitan en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no limitativa, estando en lo no previsto a lo que en cada caso disponga la legislación laboral vigente, así como la jurisprudencia.

1. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS LEVES LAS SIGUIENTES:

- a) De una a tres faltas de puntualidad, que no exceda de veinte minutos, en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso sería constitutiva por sí sola de falta grave.
- b) No comunicar con antelación una ausencia justificada al trabajo, o en todo caso, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores, no deba ser considerada grave o muy grave.
- d) No comunicar con la debida diligencia, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y/ o instituciones de previsión social.
- e) Negligencia leve en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.

2. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS GRAVES:

- a) Más de tres y menos de diez faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.

Cuando tuviese que relevar a un compañero de trabajo, bastará una sola falta de puntualidad no justificada por tiempo superior a una hora, para que sea constitutiva de falta grave.

- b) Faltar injustificadamente al trabajo más de un día en un periodo de treinta días, siempre que no se reiteren en el siguiente, en cuyo caso será constitutiva por sí



sola falta muy grave. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa, los clientes, los compañeros de trabajo o los médicos colaboradores.

c) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores y médicos colaboradores, en materia de servicio sin perjuicio para la empresa, los clientes, o los profesionales u otros colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.

Si la falta de atención o desobediencia implicase quebranto manifiesto de disciplina, o de ello se derivara perjuicio para los sujetos mencionados en el apartado anterior, se considerará falta muy grave.

d) Fumar o permitir fumar a otras personas en el centro de trabajo infringiendo la normativa existente al efecto. Quedan exceptuados los centros psiquiátricos, respecto a poder permitir fumar a los enfermos de tal tipo de centros cuando esté justificado por motivos terapéuticos.

e) Rehusar ser reconocido -a requerimiento de la empresa- o por el equipo médico de la empresa, caso de baja por enfermedad o accidente laboral.

f) La reincidencia o reiteración en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza.

3. SERÁN CONSIDERADAS FALTAS MUY GRAVES:

a) Más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o más de veinte faltas de puntualidad cometidas en un año.

b) La falta injustificada al trabajo durante tres días en un periodo de un mes.

c) La simulación de enfermedad o accidente, o cualquier otra manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

d) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando causa graves perjuicios a la empresa, los trabajadores, los clientes u otros profesionales o colaboradores sanitarios que realicen su actividad profesional en el centro.

e) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la Empresa o durante el servicio.

f) El abuso de autoridad.

g) Las faltas graves de respeto, los malos tratos de palabra u obra, y las ofensas verbales o físicas de naturaleza general ejercidas sobre cualquier miembro de la comunidad sanitaria en el ámbito de la empresa.



h) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

i) La reincidencia en falta grave, aunque sean de distinta naturaleza.

Artículo 31. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

a) FALTAS LEVES: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) FALTAS GRAVES: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) FALTAS MUY GRAVES: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses. Traslado de un Departamento o Servicio por un periodo de tres meses a un año. Despido.

Artículo 32. Conservación del Puesto de Trabajo

Al margen de la potestad disciplinaria que corresponde a la empresa por las faltas cometidas en el seno de la misma, en los supuestos en que se vea incurso un trabajador o una trabajadora en un proceso de naturaleza penal, bien por falta bien por delito, se seguirán las siguientes normas:

a) Puesto de manifiesto el hecho de una detención, prisión preventiva, imputado, procesado sin privación de libertad, se pondrá en conocimiento inmediato de la comisión paritaria, que se ha de reunir dentro de los siete días siguientes.

b) Conocidos los hechos, y ser oído necesariamente el trabajador o la trabajadora afectado, la comisión paritaria adoptará la decisión que proceda, en cuanto a si el contrato debe ser extinguido o suspendido cautelarmente.

Capítulo VI Acción Social

Artículo 33. Trabajadores Discapacitados

El dos por ciento de la plantilla será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente, obligación que puede ser sustituida por la realización de contratos civiles o mercantiles entre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad, y por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2000 o en otras normas, todo ello en los términos previstos en las leyes.

Artículo 34. 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 35. Premio por Jubilación

Al producirse la jubilación de los trabajadores, como máximo a los sesenta años y decidan pasar a la situación de jubilados, percibirán con cargo a esta, una mensualidad igual al último salario percibido, por cada tres años de servicio, o la parte proporcional según su fecha de ingreso.

Artículo 35. Bis. Jubilación Forzosa

Todos los trabajadores, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador, deberán jubilarse forzosamente a los 65 años o edad ordinaria de jubilación, quedando extinguido el contrato de trabajo, siempre que en dicho momento el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

La empresa deberá cubrir la vacante producida con otro trabajador fijo o transformar en indefinido un contrato temporal, aunque sea en otra categoría profesional.

Artículo 36. Compensación por Enfermedad y Accidente. Compensación por Riesgo Durante el Embarazo

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 20 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 esta 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.

Artículo 36. Bis. Seguro de Responsabilidad Civil

La empresa se compromete a suscribir, en el primer año de vigencia del convenio, una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubran los riesgos derivados por actuaciones profesionales del personal afectado por el presente convenio.

Capítulo VII. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 37. Seguridad y Salud. Delegados de Prevención

1. El mandato constitucional en cuanto a la protección de la salud y la previsión de los riesgos derivados del trabajo, encuentra –según resulta de la exposición de motivos– su pilar fundamental en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a cuyos preceptos se someten las partes de este convenio, por encontrarse perfectamente desarrollado y, en todo momento, a todas aquellas disposiciones que se dicten para su desarrollo reglamentario.

2. Los representantes de los trabajadores designarán a los delegados de prevención, designación que podrá recaer en los propios representantes legales de los trabajadores o en otro trabajador de la empresa.

Al momento de constituir el comité correspondiente se definirá el número de horas que por crédito horario disfrutará el delegado de prevención.

Artículo 38. Revisión Médica

La revisión médica será anual, salvo que lo solicite la empresa por causas justificadas (enfermedad o accidente no laboral o de trabajo), que será obligatoria y el trabajador o la trabajadora deberá aceptar sin reserva alguna.

Los costes irán a cargo de la empresa, y se harán dentro de la jornada laboral, computándose como trabajo efectivo y dentro del centro de trabajo. Si el trabajador no estuviera conforme con el médico que se le hubiera asignado, la empresa, de acuerdo con el trabajador y el comité de empresa, le asignará otro facultativo del centro. Esta revisión constará de los medios complementarios de diagnóstico a juicio del facultativo.

Si el trabajador/a está imposibilitado para pasar en el seno de la empresa la revisión médica, permitirá ser visitado en su domicilio por el médico que se le hubiera asignado o, en su caso, se procederá tal como está dispuesto en el párrafo anterior, caso de no estar conforme con el médico designado.

En el caso de que razones de alto riesgo lo requiriesen, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o





inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o el Servicio de Prevención. En concierto con dicho servicio, la empresa se verá obligada a la vacunación para aquellos grupos y categorías consideradas de alto riesgo.

Artículo 39. 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.

Capítulo VIII. Formación Profesional

Artículo 40. Principios Generales

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos.

Artículo 41. Desarrollo de la Formación

1. La formación del personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos, realizándose preferentemente en los locales de la propia empresa.
2. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.
3. El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno a las actividades de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.
4. Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa podrá presentar a la representación del personal o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del desarrollo de las actividades de formación.

Capítulo IX. Derechos Sindicales

Artículo 42. Derechos sindicales



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:

a. Empresa hasta 50 trabajadores:	25 horas mensuales
b. Empresa hasta 100 trabajadores:	30 horas mensuales
c. Empresa de hasta 150 trabajadores:	34 horas mensuales
d. 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.

Capítulo X. Igualdad

Artículo 43. Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad

En un plazo de tres meses desde la firma del convenio, se iniciará la negociación de un plan de igualdad para el centro de trabajo que deberá ser acordado y puesto en práctica a principios de 2012. A tal efecto, se constituye una Comisión de Igualdad, delegada de la Comisión Paritaria del Convenio, compuesta por seis miembros, tres por parte de la Dirección del Hospital, y tres por la Parte Social.

Disposición Transitoria

Los trabajadores que al día 30 de junio de 2007, tuvieran contratos indefinidos o hubieran estado contratados por United Surgical Partners Hospital de Marbella, Sociedad Limitada durante, al menos, seis meses con anterioridad al 30 de junio de 2007, sea cual sea la forma de contratación, mantendrán, como condición más beneficiosa, la aplicación de la tabla del premio de antigüedad del convenio anterior que es la siguiente:

- 10% sobre el salario base,	a los 3 años de antigüedad
- 20% sobre el salario base,	a los 6 años de antigüedad
- 30% sobre el salario base,	a los 9 años de antigüedad
- 35% sobre el salario base,	a los 15 años de antigüedad
- 40% sobre el salario base,	a los 20 años de antigüedad
- 60% sobre el salario base,	a los 25 años de antigüedad

Disposiciones Finales

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

legislación general ordinaria.

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 cada 4 meses, 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 la interpretación de este convenio, emitiendo informe.

b) Evaluar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o el Juzgado de lo Social.

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.

Anexo 1

Tabla salarial 2011

	S. BASE	P. CONVE.	P. TRANSP.	S. ANUAL
DIRECTOR MÉDICO	1.527,63 €	138,65 €	91,97 €	26.005,85 €
DIRECT. ADMINISTRAT	1.527,63 €	138,65 €	91,97 €	26.005,85 €
SUBDIRECTOR MÉDICO	1.440,69 €	138,65 €	91,97 €	24.701,80 €
SUBDIRECTOR ADMVO.	1.440,69 €	138,65 €	91,97 €	24.701,80 €
JEFE SECCIÓN	1.254,41 €	138,65 €	91,97 €	21.907,56 €
JEFE NEGOCIADO	1.254,41 €	138,65 €	91,97 €	21.907,56 €
OFICIAL ADMINISTRAT	839,64 €	138,65 €	91,97 €	15.685,98 €
AUX. ADMINISTRATIVO	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
FACTURISTA	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
TITULADO SUPERIOR	1.254,41 €	138,65 €	91,97 €	21.907,56 €
TITULADO MEDIO	1.130,22 €	138,65 €	91,97 €	20.044,63 €
MÉDICO JEFE DEPART	1.446,49 €	138,65 €	91,97 €	24.788,68 €
MÉDICO JEFE SERVICIO	1.440,69 €	138,65 €	91,97 €	24.701,80 €

MÉDICO ADJUNTO	1.254,41 €	138,65 €	91,97 €	21.907,56 €
FARMACÉUTICO	1.254,41 €	138,65 €	91,97 €	21.907,56 €
JEFA ENFERMERÍA	1.254,41 €	138,65 €	91,97 €	21.907,56 €
SUPERVISORA ENFERM	1.192,30 €	138,65 €	91,97 €	20.975,92 €
ENFERMERAATS	1.130,22 €	138,65 €	91,97 €	20.044,63 €
MATRONA	1.130,22 €	138,65 €	91,97 €	20.044,63 €
TÉCNICO ESP. RX	881,81 €	138,65 €	91,97 €	16.318,58 €
TEC. ESPEC. LABOR.	881,81 €	138,65 €	91,97 €	16.318,58 €
TÉCNI. ESPE. FARMACIA	881,81 €	138,65 €	91,97 €	16.318,58 €
AUX. ENFERMERÍA	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
AUX. LABORATORIO	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
CELADOR	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
JEFE RECEPCIÓN	1.006,00 €	138,65 €	91,97 €	18.181,35 €
RECEPCONISTA	839,64 €	138,65 €	91,97 €	15.685,98 €
AUX. RECEPCIÓN	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
TELEFONISTA	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
JEFE COCINA	1.006,00 €	138,65 €	91,97 €	18.181,35 €
2.º JEFE COCINA	881,81 €	138,65 €	91,97 €	16.318,58 €
ORDENANZA	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
GOBERNANTA	943,89 €	138,65 €	91,97 €	17.249,71 €
SUBGOBERNANTA	881,81 €	138,65 €	91,97 €	16.318,58 €
LIMPIADORA	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
MOZO	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
JEFE TALLER	1.006,00 €	138,65 €	91,97 €	18.181,35 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	839,64 €	138,65 €	91,97 €	15.685,98 €
COCINERO	742,70 €	138,65 €	91,97 €	14.231,87 €
AYUDANTE COCINA	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
CAMARERA PISO	737,85 €	138,65 €	91,97 €	14.159,20 €
CAMARERO	742,70 €	138,65 €	91,97 €	14.231,87 €
	RES. FAM.	AYU. ESC.		
	35,59 €	37,10 €		

Tabla Salarial 2012

	S. BASE P.	CONVE. P.	TRANSP.	S. ANUAL
DIRECTOR MÉDICO	1.542,91 €	140,03 €	92,89 € 26	265,91 €
DIRECTOR ADMINIST	1.542,91 €	140,03 €	92,89 €	26.265,91 €
SUBDIRECTOR MÉDICO	1.455,10 €	140,03 €	92,89 €	24.948,82 €

	S. BASE P.	CONVE. P.	TRANSP.	S. ANUAL
SUBDIRECTOR ADMVO.	1.455,10 €	140,03 €	92,89 €	24.948,82 €
JEFE SECCIÓN	1.266,96 €	140,03 €	92,89 €	22.126,64 €
JEFE NEGOCIADO	1.266,96 €	140,03 €	92,89 €	22.126,64 €

OFICIAL ADMINISTRAT. ADMINISTRATIVO	848,04 €	140,03 €	92,89 €	15.842,84 €
AUX. ADMINISTRATIVO	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
FACTURISTA	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
TITULADO SUPERIOR	1.266,96 €	140,03 €	92,89 €	22.126,64 €
TITULADO MEDIO	1.141,52 €	140,03 €	92,89 €	20.245,07 €
MÉDICO JEFE DEPART	1.460,95 €	140,03 €	92,89 €	25.036,57 €
MÉDICO JEFE SERVICIO	1.455,10 €	140,03 €	92,89 €	24.948,82 €
MÉDICO ADJUNTO	1.266,96 €	140,03 €	92,89 €	22.126,64 €
FARMACÉUTICO	1.266,96 €	140,03 €	92,89 €	22.126,64 €
JEFA ENFERMERÍA	1.266,96 €	140,03 €	92,89 €	22.126,64 €
SUPERVISORA ENFERM	1.204,23 €	140,03 €	92,89 €	21.185,68 €
ENFERMERAATS	1.141,52 €	140,03 €	92,89 €	20.245,07 €
MATRONA	1.141,52 €	140,03 €	92,89 €	20.245,07 €
TÉCNICO ESP. RX	890,63 €	140,03 €	92,89 €	16.481,77 €
TEC. ESPEC. LABOR.	890,63 €	140,03 €	92,89 €	16.481,77 €
TÉCNI. ESPE. FARMACIA	890,63 €	140,03 €	92,89 €	16.481,77 €
AUX. ENFERMERÍA	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
AUX. LABORATORIO	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
CELADOR	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
JEFE RECEPCIÓN	1.016,06 €	140,03 €	92,89 €	18.363,16 €
RECEPCONISTA	848,04 €	140,03 €	92,89 €	15.842,84 €
AUX. RECEPCIÓN	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
TELEFONISTA	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
JEFE COCINA	1.016,06 €	140,03 €	92,89 €	18.363,16 €
2º JEFE COCINA	890,63 €	140,03 €	92,89 €	16.481,77 €
ORDENANZA	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
GOBERNANTA	953,33 €	140,03 €	92,89 €	17.422,21 €
SUBGOBERNANTA	890,63 €	140,03 €	92,89 €	16.481,77 €
LIMPIADORA	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
MOZO	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
JEFE TALLER	1.016,06 €	140,03 €	92,89 €	18.363,16 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	848,04 €	140,03 €	92,89 €	15.842,84 €
COCINERO	750,13 €	140,03 €	92,89 €	14.374,19 €
AYUDANTE COCINA	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
CAMARERA PISO	745,23 €	140,03 €	92,89 €	14.300,79 €
CAMARERO	750,13 €	140,03 €	92,89 €	14.374,19 €
	RES. FAM.	AYU. ESC.		
	35,94 €	37,47 €		

Tabla salarial 2013

	S. BASE P.	CONVEN. P.	TRANSP.	S.ANUAL
DIRECTOR MÉDICO	1.558,34 €	141,43 €	93,82 €	26.528,57 €
DIRECTOR ADMINISTR.	1.558,34 €	141,43 €	93,82 €	26.528,57 €
SUBDIRECTOR MÉDICO	1.469,65 €	141,43 €	93,82 €	25.198,30 €
SUBDIRECTOR ADMVO	1.469,65 €	141,43 €	93,82 €	25.198,30 €
JEFE SECCIÓN	1.279,63 €	141,43 €	93,82 €	22.347,90 €
JEFE NEGOCIADO	1.279,63 €	141,43 €	93,82 €	22.347,90 €
OFICIAL ADMINISTRAT. ADMINISTRATIVO	856,52 €	141,43 €	93,82 €	16.001,27 €
AUX. ADMINISTRATIVO	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
FACTURISTA	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €



TITULADO SUPERIOR	1.279,63 €	141,43 €	93,82 €	22.347,90 €
TITULADO MEDIO	1.152,93 €	141,43 €	93,82 €	20.447,52 €
MÉDICO JEFE DEPART.	1.475,56 €	141,43 €	93,82 €	25.286,93 €
MÉDICO JEFE SERVICIO	1.469,65 €	141,43 €	93,82 €	25.198,30 €
MÉDICO ADJUNTO	1.279,63 €	141,43 €	93,82 €	22.347,90 €
FARMACÉUTICO	1.279,63 €	141,43 €	93,82 €	22.347,90 €
JEFA ENFERMERÍA	1.279,63 €	141,43 €	93,82 €	22.347,90 €
SUPERVISORA ENFERM	1.216,27 €	141,43 €	93,82 €	21.397,54 €
ENFERMERAATS	1.152,93 €	141,43 €	93,82 €	20.447,52 €
MATRONA	1.152,93 €	141,43 €	93,82 €	20.447,52 €
TÉCNICO ESP. RX	899,54 €	141,43 €	93,82 €	16.646,59 €
TEC. ESPEC. LABOR.	899,54 €	141,43 €	93,82 €	16.646,59 €
TÉCNI. ESPE. FARMACIA	899,54 €	141,43 €	93,82 €	16.646,59 €
AUX. ENFERMERÍA	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
AUX. LABORATORIO	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
CELADOR	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
JEFE RECEPCIÓN	1.026,22 €	141,43 €	93,82 €	18.546,80 €
RECEPCONISTA	856,52 €	141,43 €	93,82 €	16.001,27 €
AUX. RECEPCIÓN	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
TELEFONISTA	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
JEFE COCINA	1.026,22 €	141,43 €	93,82 €	18.546,80 €
2º JEFE COCINA	899,54 €	141,43 €	93,82 €	16.646,59 €

	S. BASE P.	CONVE. P.	TRANSP	S. ANUAL
ORDENANZA	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
GOBERNANTA	962,86 €	141,43 €	93,82 €	17.596,43 €
SUBGOBERNANTA	899,54 €	141,43 €	93,82 €	16.646,59 €
LIMPIADORA	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
MOZO	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
JEFE TALLER	1.026,22 €	141,43 €	93,82 €	18.546,80 €
OFICIAL MANTENIMIENTO	856,52 €	141,43 €	93,82 €	16.001,27 €
COCHINERO	757,63 €	141,43 €	93,82 €	14.517,93 €
AYUDANTE COCINA	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
CAMARERA PISO	752,68 €	141,43 €	93,82 €	14.443,80 €
CAMARERO	757,63 €	141,43 €	93,82 €	14.517,93 €
	RES. FAM.	AYU. ESC.		
	36,30 €	37,85 €		

Subida salarial anual sobre los importes vigentes al 31 de diciembre de 2010.

Año 2011 1% de incremento, sobre las cuantías en 2010 de todos los conceptos, regulados por el presente convenio

Año 2012 1% de incremento, sobre las cuantías en 2011 de todos los conceptos, regulados por el presente convenio

Año 2013 1% de incremento, sobre las cuantías en 2012 de todos los conceptos, regulados por el presente convenio



Familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad	
1.º Grado	Padre del/la trabajador/a.
	Madre del/la trabajador/a.
	Padre del cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/ a.
	Madre del cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/a.
	Hijos del/la trabajador/a.
	Hijos del cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/a.
	Cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/a.
2.º Grado	Abuelos del/la trabajador/a
	Abuelos del cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/a
	Hermanos e hijos de los familiares de Primer Grado del trabajador/a
	Nietos del/la trabajador/a
	Nietos del cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/a
	Hermanos del/la trabajador/a
	Hermanos del cónyuge, pareja de hecho o pareja del/la trabajador/a

Carlos Miguel de Sola Earle	Miguel Ángel Soto Campos
Oscar Romero Jiménez	Inmaculada Concepción Gallardo García
José María Coca Arroyo	Catalina Leiva Márquez
	Manuel Javier García Vázquez
	David Escalante de Figueroa
	Eva M.ª Guisado Lorenzo

