



sindicato de sanidad y sectores
socio-sanitarios de Málaga



CONVENIO COLECTIVO

1 enero 2017 a 31 diciembre 2019



Marbella



Hospital Quirón

CONVENIO COLECTIVO HOSPITAL QUIRONSAIUD MARBELLA

CAPÍTULO I

Régimen general

Artículo 1. **Ámbito funcional, territorial y personal**

El presente convenio afectará a los trabajadoras/es de la empresa IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU, en su centro de trabajo del Hospital Quirónsalud Marbella, ubicado sito avenida Severo Ochoa, 22, 29603 Marbella y en el Centro Médico Quirónsalud Fuengirola.

Artículo 2. **Vigencia, denuncia y prórroga**

El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de enero de 2017 y finalizará el 31 de diciembre de 2019, mediante denuncia formulada por cualquiera de las partes firmantes con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del convenio. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado de año en año.

Formulada la denuncia, la comisión negociadora se constituirá en el plazo máximo de dos meses y comenzará a transcurrir el periodo de un año al que hace referencia 86.3 del Estatuto de los Trabajadores .

Las partes firmantes acuerdan la aplicación ultraactiva de las cláusulas normativas del presente convenio colectivo mientras dure la negociación del nuevo convenio colectivo durante el año al que se refiere el párrafo anterior y en todo caso, como fecha máxima e improrrogable hasta el 31 de diciembre de 2020. A partir de esa fecha (31 de diciembre de 2020), si las partes no han llegado al acuerdo de un nuevo convenio colectivo, resultará de aplicación lo establecido en el 86.3 del Estatuto de los Trabajadores por lo que, el convenio colectivo perderá definitivamente su vigencia y aplicación.

Artículo 3. **Condiciones más beneficiosas**

Siempre con carácter personal la empresa, se obliga a respetar las condiciones particulares que con carácter global y cómputo anual que excedían del conjunto de mejoras del convenio colectivo que finalizó el 31 de diciembre de 2016, manteniéndose estrictamente "ad personam", y que no serán absorbidas ni compensadas por el presente convenio o en futuras negociaciones salvo acuerdo entre las partes .

CAPÍTULO II

Contratación, ingreso y promoción profesional

Artículo 4. **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 y trabajadoras, 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 personal 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 y trabajadora 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 ésta al alta del trabajador o trabajadora. A la finalización de estos contratos, se establece una indemnización conforme a la reforma laboral RD 10/10 de 16 junio, prorrateándose la indemnización por 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 o trabajadoras 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 o trabajadora en prácticas no se verá mermada en ningún caso respecto de un trabajador o trabajadora de la misma categoría.

2. Si al término del contrato el trabajador o trabajadora 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:

I. Se podrá celebrar con trabajadores o trabajadoras mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carecan 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 o trabajadora minusválido

II. La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años.

III. 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.

3. Cobertura de vacantes y contratación indefinida.

Cuando se produzca una vacante y la empresa decida sustituirla con un contrato indefinido, la empresa valorará los trabajadores o trabajadoras temporales que estén prestando servicio en la misma unidad con los mismos criterios de antigüedad en la empresa y tiempo en el servicio.

Artículo 5. Promoción interna

La empresa se compromete a cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores con el personal de la categoría inferior 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, y el tiempo trabajado en el centro.

A estos efectos, se creará una comisión de seguimiento, compuesta por tres miembros de la Dirección del centro y tres miembros del comité de empresa, para desarrollar y regular el proceso de cobertura de vacantes descrita en el artículo 4.3. y de las promociones internas, según la vacante, respetándose en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad.

C A P Í T U L O I I I

Jornada laboral, licencias y excedencias

Artículo 6. 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, día retribuido de asuntos propios incluido .

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.

Cuando quede un turno libre en la unidad, este turno será ofertado para su cobertura a los trabajadores o trabajadoras de la misma unidad .

Artículo 7. 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, y se retribuirían con el valor de la hora ordinaria y que se ofertarán a todo el personal de la unidad mediante publicación de la hora de rebase a realizar, o mediante la publicación en tablón de anuncio. Mensualmente se informará al comité de empresa de las horas de rebase realizadas.

Artículo 8. Licencias

Todos los trabajadores y trabajadoras disfrutarán de las siguientes licencias retribuidas:

- El tiempo indispensable para el trabajador o trabajadora para acudir a asistencia sanitaria urgente con justificación de la misma.
- El personal dispondrá de 12 horas anuales de permiso retribuido para asistencia propia a médicos especialistas y para acompañamiento de hijos menores de 14 años a médicos especialistas.
- 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, en caso de requerir desplazamiento por producirse fuera de la provincia o a más de 60 km del centro de trabajo el permiso será de 5 días.
- En caso de hospitalización de familiar de primer grado de consanguinidad, el trabajador o trabajadora podrá fraccionar dos el periodo de disfrute, siempre y cuando el familiar permanezca hospitalizado y haya preavisado a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- Dos días naturales por enfermedad grave, hospitalización, enfermedad que requiera reposo domiciliario tras intervención quirúrgica o fallecimiento de abuelos, nietos, o padres políticos, en caso de requerir desplazamiento por producirse fuera de la provincia o a más de 60 km del centro de trabajo el permiso será de 5 días.
- 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, por producirse fuera de la provincia o a más de 60 km del centro de trabajo el permiso será de cuatro días.

- Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de catorce 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 día anual retribuido, con independencia de la jornada, que se computará como jornada efectivamente trabajada, y 4 días anuales no retribuidos previa notificación a la empresa al menos con 48 horas de antelación, para atender a necesidades particulares. La concreción del disfrute de los mismos se atenderán a criterios de organización de la empresa.

- Para la realización de trámites de adopción, el trabajador y trabajadora tendrá derecho a cinco días de licencia por cada hijo adoptado, permiso que podrá utilizar de una sola vez o de forma fraccionada. Todo el personal tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta 5 días para el acompañamiento a para acompañar a padre, madre, hijos y hermanos a sesiones de tratamiento oncológico. Es requisito indispensable preavisar con al menos 72 horas antes de la fecha del disfrute.

Artículo 9. Lactancia, maternidad y paternidad

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la

fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

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

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o de la persona menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refieren los párrafos precedentes tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren estos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas, los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a los que se refiere este apartado, así como en los previstos en el número 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 bis de dicha Ley.

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.

Previa comunicación a la empresa con quince días de antelación, se podrá solicitar la acumulación de la lactancia en su totalidad 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 hasta que su hijo tenga nueve meses de edad, a optar por causa de lactancia entre ausentarse una hora al trabajo (que podrá dividirse en dos fracciones), reducir una hora su jornada ordinaria o acumular de una sola vez todas las horas de lactancia. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Suspensión del contrato por paternidad

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, el trabajador y trabajadora 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 o hija, a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. El personal que ejerza este derecho podrá hacerlo

durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Esta suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la parte empresarial y el trabajador o trabajadora, conforme se determine reglamentariamente. El trabajador o trabajadora deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 10. 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 la persona trabajadora 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 de mutuo acuerdo 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.

El personal 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 o trabajadora 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, personal 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, el personal disfrutará 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 o trabajadora afectado por dicha circunstancia acumulará un día natural por cada día festivo coincidente con el disfrute de sus vacaciones .

Se establece una bolsa de vacaciones para cada trabajador y trabajadora por importe de 88,25 euros para cada uno de los años de vigencia. Esta bolsa de vacaciones será pagadera proporcionalmente a los días de vacaciones que se vayan disfrutando. Al personal 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 .

No obstante lo dispuesto en este artículo, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo embarazo o riesgo en la lactancia previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de este precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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 personal 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.

Medida de conciliación de Vida laboral y FaMiliar

En aras de facilitar la conciliación de vida laboral y familiar, los trabajadores y trabajadoras dispondrán de un

día de descanso compensatorio retribuido por cada dos días de festivos efectivamente trabajados (exceptuando los días 25 de diciembre y 1 de enero), pudiendo solicitar por escrito su disfrute con 72 horas de antelación. Dicha solicitud podrá ser desestimada por escrito por la Empresa por motivos organizativos o de producción, debiendo el trabajador o trabajadora proponer nueva fecha de disfrute.

Los días generados deberán disfrutarse como máximo en los tres meses posteriores a su devengo, salvo que el trabajador y trabajadora solicite su disfrute unido al periodo vacacional.

Artículo 11. Excedencias

Excedencias Voluntarias.

La plantilla fija 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 trabajadores y trabajadoras, 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 y/o trabajadora, una vez finalizado el periodo de excedencia, si el trabajador o trabajadora 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.

La plantilla con al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria de hasta 3 meses con derecho de reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando el trabajador/a remita a la empresa informe de vida laboral actualizada con al menos 4 días de antelación a la finalización de la excedencia, demostrando no haber prestado servicios para otra empresa o de forma autónoma en el sector de la sanidad pública o privada en la Provincia de Málaga. De no acreditarse, el trabajador/a no tendrá derecho de reserva de puesto de trabajo, limitándose su derecho a ocupar un puesto de trabajo cuando exista vacante, del mismo grupo profesional o inferior. Para poder disfrutar de una nueva excedencia de este tipo deberán mediar dos años desde la última vez que el trabajador/a disfrutase de esta o cualquier otra excedencia voluntaria .

Consecuentemente, carecerán del derecho de excedencia voluntaria los trabajadores y trabajadoras que soliciten dicho derecho para trabajar en otros hospitales o clínicas de la provincia de Málaga.

Excedencia por guarda legal

Los trabajadores y trabajadoras 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/as 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 o trabajadoras 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 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.

Artículo 11 Bis. Reducción de jornada

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

máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Ésta deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social.

C A P Í T U L O I V

Conceptos salariales

Artículo 12. Retribuciones

Todas las retribuciones, salariales y extra salariales, 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 para el año 2017 (anexo 1).

Se acuerda para el año 2017 un incremento del 1% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2016, un 1,60% de incremento para el año 2018 y un 1,90% para el año 2019.

Artículo 13. Salario base

El salario base de este convenio, es el que se establece para cada categoría en el anexo 1.

Artículo 14. Plus convenio

El plus convenio es el que se establece para cada categoría en el anexo 1.

Artículo 15. 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 16. Plus de responsabilidad familiar

Sin perjuicio de otros conceptos salariales o extra salariales que los trabajadores y trabajadoras de la empresa vienen percibiendo, se establece este plus en cuantía indicada en el anexo I para los años de vigencia del presente convenio colectivo y para toda la plantilla que tengan a su cargo familiares reconocidos por la Seguridad Social. Los hijos solo computarán hasta que cumplan la edad de 25 años, salvo casos de minusvalía con un grado igual o superior al 33% reconocida en los que no se establece límite. 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/as 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 17. 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 y trabajadora, 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 18. Gratificación de beneficios y gratificación especial

Se fijan en 15 días del salario base 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 19. Plus de especialidad, contagioso, peligrosidad y penosidad

En razón a la mayor especialidad, penosidad, peligrosidad y contagio, se establece un complemento retributivo a favor de los trabajadores y trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos. Quirófano, radiodiagnóstico, laboratorio de 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 15% 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 o trabajadora desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado, y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador/a 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 20. Plus de transporte

En concepto de plus de transporte se abonará por la empresa a cada uno de sus trabajadores y/o trabajadoras la cantidad mensual indicada en el anexo I en once pagas, para los años de vigencia del convenio.

Este plus se devengará por todos los días efectivamente trabajados.

En cualquier otro supuesto no se devengará plus de transporte.

Artículo 21. Plus de idiomas

Todos los puestos de trabajos incluidos en las unidades asistenciales y en puestos de atención al paciente, tendrán acceso al examen que será convocado en diciembre 2017 por la Dirección para acreditar su nivel de inglés. Quienes en la mencionada prueba obtengan una acreditación mínima de B2 (Cambridge) tendrán derecho a percibir un plus de idioma. Solo se percibirá en el caso de estar asignado a una de esas unidades.

Estos importes se refieren a jornadas completas, en caso de jornada parcial o reducciones de jornada se aplicará la parte proporcional.

Este complemento no se prorrateará en las pagas extraordinarias ni se percibirá en procesos de Incapacidad Temporal (CC/AT), ni en casos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad o riesgo en el embarazo o en la lactancia. Su abono se realizará en el mes en el que haya sido trabajado un turno en los mencionados días.

Este plus se exige por el puesto de trabajo pero es un plus vinculado a la persona, de forma que no lo percibirán quienes vayan a cubrir una vacante de las unidades, ya sea de manera indefinida o temporal (vacaciones, cobertura de IT, AT, RE o Maternidad/paternidad), que no tenga acreditado su nivel de inglés dentro de la empresa.

Por ello, se admitirán la inscripción (con un máximo de 5 plazas por convocatoria) a la prueba de acreditación de personas no asignadas a las unidades mencionadas pero que deseen acreditar su nivel de inglés

en la empresa con el objetivo de poder optar a cubrir una vacante en esas unidades y poder percibir el plus de idiomas durante el tiempo que estén asignados a esa posición .

El criterio de acceso a esas plazas será por riguroso orden de inscripción:

- El solicitante debe ocupar una categoría profesional que exista en alguna de las unidades descritas anteriormente en las que se requiere el idioma .
- Que tenga una antigüedad mínima de 12 meses en la empresa.
- Que no haya sido sancionado por motivos disciplinarios por la empresa en los 6 meses anteriores a la fecha de la convocatoria.

La convocatoria para acreditación del nivel de inglés se llevará a cabo cada dos años.

Artículo 22. Nocturnidad

A los trabajadores/as 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 8:00 horas: un 25% del salario base.

Para los casos de adscripción voluntaria a turnos fijos nocturnos, este plus consistirá en 66,31 euros mensuales no acumulables al importe descrito en el párrafo anterior, con independencia de su categoría profesional.

Artículo 23. 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 24. Plus de ayuda escolar

Se establece un plus de ayuda escolar de 37,85 euros, a pagar en el mes de octubre para aquellos trabajadores/as que tengan hijos en edades comprendidas entre 3 y 16 años, ambos inclusive, y matriculados en Preescolar, Primaria, Secundaria 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 25. 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.

C APÍ TU LO V

Faltas y sanciones

Artículo 26. 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 27. Procedimiento

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, 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 trabajadoras 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 28. 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 o trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia 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/as , 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 29. 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. Despedido.

Artículo 30. 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.

C A P Í T U L O V I

Acción social

Artículo 31. Trabajadores y trabajadoras discapacitados

El dos por ciento de la plantilla de la empresa será cubierto por personal con alguna discapacidad según a legislación vigente, obligación que puede ser sustituida por la realización de contratos civiles o mercantiles ntre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones a fundaciones o sociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad, y por las medidas alternativas pristas en el RD 364/2005 de 8 de abril o en otras normas, todo ello en los términos previstos en las leyes.

Artículo 32. Ayuda para disminuidos psíquicos

Se establece un subsidio para los trabajadores y trabajadoras 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 33. Premio por jubilación

Al producirse la jubilación de miembros de la plantilla, 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 34. 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/as 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/as 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.

C APÍ TULO V II

Seguridad y salud laboral

Artículo 35. 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 y trabajadoras designarán a los delegados de prevención, designación que podrá recaer en los propios representantes legales de los trabajadores/as o en otro trabajador/a 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 36. 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/a no estuviera conforme con el médico que se le hubiera asignado, la empresa, de acuerdo con el trabajador/a 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 y trabajadoras 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 37. Uniformes

La empresa se obliga a facilitar los uniformes que considere necesarios y al personal que lo precise y como mínimo dos al año, así como un calzado adecuado 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.

C A PÍ TULO VI I I

Formación profesional

Artículo 38. 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 39. 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 40. 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/as: 25 horas mensuales.
 - b) Empresa hasta 100 trabajadores/as: 30 horas mensuales.
 - c) Empresa de hasta 150 trabajadores/as: 34 horas mensuales.
 - d) Empresa de más de 150 trabajadores/as: 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.

Igualdad

Artículo 41. Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad

1. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas .

2. Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Sin perjuicio de lo establecido legalmente constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo .

Elaboración y aplicación del plan de igualdad:

La Dirección de la Empresa y los representantes nacionales de los sindicatos más representativos en los comités de empresa de la compañía, se encuentran actualmente negociando un marco regulador que derive en un Plan de Igualdad. El mismo será sometido a las comisiones de vigilancia de los convenios colectivos existentes en la misma para su ratificación y aplicación en los diversos centros de trabajo .

El plan de igualdad fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el planes de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .

Una vez sea ratificado por la Comisión de Vigilancia del presente convenio colectivo, se constituirá una Comisión de Igualdad que tendrá las siguientes funciones:

1. Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad, valorando la efectividad de las medidas acordadas .

2. Proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

3 . Conocer de cuantos casos sobre acoso sexual o por razón de sexo pudieran producirse en el centro de trabajo afectadas por este convenio colectivo y elaborar informe al respecto, proponiendo, si fuera necesario, la adopción de medidas para evitar futuras situaciones .

4. Cuantas otras funciones pudiesen atribuírsele por la Comisión Negociadora del Convenio, relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Constituida formalmente la Comisión de Igualdad de Oportunidades, elaborará unas normas de funcionamiento interno que fijarán los procedimientos que deban seguirse en cada una de las situaciones en las cuales pudiera tener competencia .

Disposición transitoria

Los trabajadores/as 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

Comisión paritaria

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/as, 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 de la mayoría simple 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 .

La comisión emitirá resolución, con acuerdo o sin él, sobre las materias tratadas en el plazo que se establezca en cada caso. Si no se llegara a un acuerdo, se actuará conforme a lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda

Inaplicación del convenio

La empresa no podrá inaplicar, de forma unilateral, las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo con base a lo dispuesto en el artículo 82.3 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 .

En caso de concurrir las circunstancias indicadas en el mencionado artículo de la norma laboral, ambas partes negociarán la revisión del convenio colectivo según lo establecido en el segundo párrafo del artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para someterse a las discrepancias que pudieran surgir en el caso anterior, ambas partes acuerdan expresamente someterse a los procedimientos de conciliación y mediación de la Provincia de Málaga (SERCLA). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento del mismo por ambas partes .



TABLAS SALARIALES 2017

| | | Salario Base | P. Convenio | Salario Anual | Transporte mensual |
|--------------------------|--------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|
| Área funcional | Personal directivo | | | | |
| DIRECTIVO | DIRECTOR ADMINISTRATIVO | 1.589,66 € | 144,27 € | 26.008,91 € | 95,71 € |
| DIRECTIVO | DIRECTOR MEDICO | 1.589,66 € | 144,27 € | 26.008,91 € | 95,71 € |
| DIRECTIVO | SUB. ADMINISTRATIVO | 1.499,19 € | 144,27 € | 24.651,90 € | 95,71 € |
| | GRUPO PROFESIONAL I | | | | |
| SANITARIO | MEDICO JEFE DEPARTAMENTO | 1.505,22 | 144,27 € | 24.742,31 € | 95,71 € |
| SANITARIO | MEDICO JEFE SERVICIO | 1.499,19 € | 144,27 € | 24.651,90 € | 95,71 € |
| SANITARIO | MEDICO ADJUNTO | 1.305,35 € | 144,27 € | 21.744,21 € | 95,71 € |
| SANITARIO | FARMACEUTICO | 1.305,35 € | 144,27 € | 21.744,21 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TITULADO SUPERIOR | 1.305,35 € | 144,27 € | 21.744,21 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | JEFE DE SECCIÓN | 1.305,35 € | 144,27 € | 21.744,21 € | 95,71 € |
| AREA FUNCIONAL | PERSONAL DIRECTIVO | | | | |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | JEFE NEGOCIADO | 1.305,35 € | 144,27 € | 21.744,21 € | 95,71 € |
| SANITARIO | JEFE ENFERMERIA | 1.305,35 € | 144,27 € | 21.744,21 € | 95,71 € |
| | GRUPO PROFESIONAL II | | | | |
| SANITARIO | SUPERVISORA ENFERMERIA | 1.240,71 € | 144,27 € | 20.774,74 € | 95,71 € |
| SANITARIO | ENFERMERA ATS | 1.176,11 € | 144,27 € | 19.805,63 € | 95,71 € |
| SANITARIO | MATRONA | 1.176,11 € | 144,27 € | 19.805,63 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TITULADO MEDIO | 1.176,11 € | 144,27 € | 19.805,63 € | 95,71 € |

| | | Salario Base | P. Convenio | Salario Anual | Transporte mensual |
|--------------------------|----------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|
| | GRUPO PROFESIONAL III | | | | |
| SERVICIOS GENERALES | JEFE DE RECEPCION | 1.046,84 € | 144,27 € | 17.866,70 € | 95,71 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA FARMA | 917,62 € | 144,27 € | 15.928,29 € | 95,71 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA LABOR | 917,62 € | 144,27 € | 15.928,29 € | 95,71 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA RX | 917,62 € | 144,27 € | 15.928,29 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | OFICIAL ADMINISTRATIVO | 873,74 € | 144,27 € | 15.270,14 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | RECEPCIONISTA | 873,74 € | 144,27 € | 15.270,14 € | 95,71 € |
| | GRUPO PROFESIONAL IV | | | | |
| SANITARIO | AUX. ENFERMERIA | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| SANITARIO | AUX. LABORATORIO | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| SANITARIO | CELADOR | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | AUX. ADMINISTRATIVO | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | FACTURISTA | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TELEFONISTA | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | AUX. DE RECEPCION | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| SANITARIO | AUX. FARMACIA | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |
| SERVICIOS GENERALES | MOZO | 767,81 € | 144,27 € | 13.681,23 € | 95,71 € |

| | |
|--------------------|---------|
| PLUS R. FAMILIAR | 36,66 € |
| PLUS AYUDA ESCOLAR | 38,23 € |

TABLAS SALARIALES 2018

| | | Salario Base | P. Convenio | Salario Anual | Transporte mensual |
|--------------------------|--------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|
| Área funcional | Personal directivo | | | | |
| DIRECTIVO | DIRECTOR ADMINISTRATIVO | 1.615,09 € | 146,58 € | 26.425,05 € | 97,24 € |
| DIRECTIVO | DIRECTOR MEDICO | 1.615,09 € | 146,58 € | 26.425,05 € | 97,24 € |
| DIRECTIVO | SUB. ADMINISTRATIVO | 1.523,18 € | 146,58 € | 25.046,33 € | 97,24 € |
| | GRUPO PROFESIONAL I | | | | |
| SANITARIO | MEDICO JEFE DEPARTAMENTO | 1.529,30 € | 146,58 € | 25.138,19 € | 97,24 € |
| SANITARIO | MEDICO JEFE SERVICIO | 1.523,18 € | 146,58 € | 25.046,33 € | 97,24 € |
| SANITARIO | MEDICO ADJUNTO | 1.326,23 € | 146,58 € | 22.092,12 € | 97,24 € |
| SANITARIO | FARMACEUTICO | 1.326,24 € | 146,58 € | 22.092,12 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TITULADO SUPERIOR | 1.326,23 € | 146,58 € | 22.092,12 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | JEFE DE SECCIÓN | 1.326,23 € | 146,58 € | 22.092,12 € | 97,24 € |
| AREA FUNCIONAL | PERSONAL DIRECTIVO | | | | |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | JEFE NEGOCIADO | 1.326,23 € | 146,58 € | 22.092,12 € | 97,24 € |
| SANITARIO | JEFE ENFERMERIA | 1.326,23 € | 146,58 € | 22.092,12 € | 97,24 € |
| | GRUPO PROFESIONAL II | | | | |
| SANITARIO | SUPERVISORA ENFERMERIA | 1.260,57 € | 146,58 € | 21.107,14 € | 97,24 € |
| SANITARIO | ENFERMERA ATS | 1.194,92 € | 146,58 € | 20.122,52 € | 97,24 € |
| SANITARIO | MATRONA | 1.194,92 € | 146,58 € | 20.122,52 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TITULADO MEDIO | 1.194,92 € | 146,58 € | 20.122,52 € | 97,24 € |

| | | Salario Base | P. Convenio | Salario Anual | Transporte mensual |
|--------------------------|----------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|
| | GRUPO PROFESIONAL III | | | | |
| SERVICIOS GENERALES | JEFE DE RECEPCION | 1.063,59 € | 146,58 € | 18.152,56 € | 97,24 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA FARMA | 932,30 € | 146,58 € | 16.183,15 € | 97,24 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA LABOR | 932,30 € | 146,58 € | 16.183,15 € | 97,24 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA RX | 932,30 € | 146,58 € | 16.183,15 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | OFICIAL ADMINISTRATIVO | 887,72 € | 146,58 € | 15.514,46 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | RECEPCIONISTA | 887,72 € | 146,58 € | 15.514,46 € | 97,24 € |
| | GRUPO PROFESIONAL IV | | | | |
| SANITARIO | AUX. ENFERMERIA | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| SANITARIO | AUX. LABORATORIO | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| SANITARIO | CELADOR | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | AUX. ADMINISTRATIVO | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | FACTURISTA | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TELEFONISTA | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | AUX. DE RECEPCION | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| SANITARIO | AUX. FARMACIA | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |
| SERVICIOS GENERALES | MOZO | 780,10 € | 146,58 € | 13.900,13 € | 97,24 € |

| | |
|--------------------|---------|
| PLUS R. FAMILIAR | 37,24 € |
| PLUS AYUDA ESCOLAR | 38,84 € |

TABLAS SALARIALES 2019

| | | Salario Base | P. Convenio | Salario Anual | Transporte mensual |
|--------------------------|--------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|
| Área funcional | Personal directivo | | | | |
| DIRECTIVO | DIRECTOR ADMINISTRATIVO | 1.645,78 € | 149,36 € | 26.927,13 € | 99,09 € |
| DIRECTIVO | DIRECTOR MEDICO | 1.645,78 € | 149,36 € | 26.927,13 € | 99,09 € |
| DIRECTIVO | SUB. ADMINISTRATIVO | 1.552,12 € | 149,36 € | 25.522,21 € | 99,09 € |
| | GRUPO PROFESIONAL I | | | | |
| SANITARIO | MEDICO JEFE DEPARTAMENTO | 1.558,36 € | 149,36 € | 25.615,81 € | 99,09 € |
| SANITARIO | MEDICO JEFE SERVICIO | 1.552,12 € | 149,36 € | 25.522,21 € | 99,09 € |
| SANITARIO | MEDICO ADJUNTO | 1.351,43 € | 149,36 € | 22.511,87 € | 99,09 € |
| SANITARIO | FARMACEUTICO | 1.351,44 € | 149,36 € | 22.512,00 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TITULADO SUPERIOR | 1.351,43 € | 144,27 € | 22.511,87 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | JEFE DE SECCIÓN | 1.351,43 € | 149,36 € | 22.511,87 € | 99,09 € |
| AREA FUNCIONAL | PERSONAL DIRECTIVO | | | | |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | JEFE NEGOCIADO | 1.351,43 € | 149,36 € | 22.511,87 € | 99,09 € |
| SANITARIO | JEFE ENFERMERIA | 1.351,43 € | 149,36 € | 22.511,87 € | 99,09 € |
| | GRUPO PROFESIONAL II | | | | |
| SANITARIO | SUPERVISORA ENFERMERIA | 1.284,52 € | 149,36 € | 21.508,17 € | 99,09 € |
| SANITARIO | ENFERMERA ATS | 1.217,63 € | 149,36 € | 20.504,85 € | 99,09 € |
| SANITARIO | MATRONA | 1.217,63 € | 149,36 € | 20.504,85 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TITULADO MEDIO | 1.217,63 € | 149,36 € | 20.504,85 € | 99,09 € |

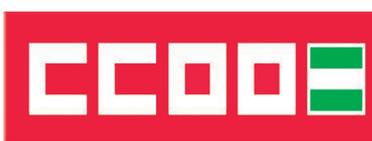
| | | Salario Base | P. Convenio | Salario Anual | Transporte mensual |
|--------------------------|----------------------------|--------------|-------------|---------------|--------------------|
| | GRUPO PROFESIONAL III | | | | |
| SERVICIOS GENERALES | JEFE DE RECEPCION | 1.083,80 € | 149,36 € | 18.497,46 € | 99,09 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA FARMA | 950,01 € | 149,36 € | 16.490,63 € | 99,09 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA LABOR | 950,01 € | 149,36 € | 16.490,63 € | 99,09 € |
| SANITARIO | TECNICO ESPECIALISTA RX | 950,01 € | 149,36 € | 16.490,63 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | OFICIAL ADMINISTRATIVO | 904,59 € | 149,36 € | 15.809,24 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | RECEPCIONISTA | 904,58 € | 149,36 € | 15.809, € | 99,09 € |
| | GRUPO PROFESIONAL IV | | | | |
| SANITARIO | AUX. ENFERMERIA | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| SANITARIO | AUX. LABORATORIO | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| SANITARIO | CELADOR | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | AUX. ADMINISTRATIVO | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | FACTURISTA | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | TELEFONISTA | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| TECNICO O ADMINISTRATIVO | AUX. DE RECEPCION | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| SANITARIO | AUX. FARMACIA | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |
| SERVICIOS GENERALES | MOZO | 794,92 € | 149,36 € | 14.164,23 € | 99,09 € |

| | |
|--------------------|---------|
| PLUS R. FAMILIAR | 37,96 € |
| PLUS AYUDA ESCOLAR | 39,58 € |

FAMILIARES DE HASTA 2.º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

| | |
|-----------|--|
| 1er 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. |
| 2º 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/AS DEL TRABAJADOR/A |
| | HERMANOS DEL CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO O PAREJA DEL/LA TRABAJADOR/A. |

SIGUENOS EN:



**sindicato de sanidad y sectores
socio-sanitarios de Málaga**