

NÚMERO 1.346

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,  
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,  
TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,  
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Clínica La Inmaculada, S.A.,

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa Clínica La Inmaculada, S.A. (con código de convenio nº 18000172011981), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 3 de marzo de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 15 de marzo de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOSPITAL LA INMACULADA. GRUPO HLA, S.L.  
ÍNDICE

**Capítulo I. Disposiciones generales**

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.

Artículo 2. Vigencia

Artículo 3. Denuncia y prórroga

Artículo 4. Condiciones más beneficiosa

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Artículo 6. Coordinación normativa

**Capítulo II. Tiempo de trabajo**

Artículo 7. Jornada Laboral

Artículo 8. Vacaciones anuales

**Capítulo III. Permisos, Licencias, Incapacidad Temporal y Maternidad.**

Artículo 9. Permisos y licencias retribuidas

Artículo 10. Licencia no retribuidas

Artículo 11. Fiestas oficiales

**Capítulo IV. Ingreso contratación y mantenimiento del empleo**

Artículo 12. Ingreso y contratación

Artículo 13. Garantía de las condiciones de trabajo

**Capítulo V. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo.**

Artículo 14. Excedencia voluntaria

Artículo 15. Reducción voluntaria de la jornada laboral

Artículo 16. Excedencia por cuidado de hijos/as

Artículo 17. Reducción de jornada por motivos familiares

Artículo 18. Finiquitos

**Capítulo VI. Previsión social**

Artículo 19. Prestaciones complementarias por enfermedad y accidente

Artículo 20. Matrimonio

Artículo 21. Indemnización por fallecimiento o jubilación

Artículo 22. Jubilación

**Capítulo VIII. Condiciones económicas**

Artículo 25. Salario base e incremento salarial

Artículo 26. Complemento de Garantía Ad Personam

Artículo 27. Complemento salarial por puesto de trabajo

Artículo 28. Gratificación por responsabilidad

Artículo 29. Pagas extraordinarias

Artículo 30. Plus de distancia

Artículo 31. Plus de diplomado en Enfermería o médico

Artículo 32. Premio a la fidelidad y constancia

Artículo 33. Horas extraordinarias

Artículo 34. Nocturnidad

**Capítulo IX. Seguridad e Higiene y Salud Laboral**

Artículo 35. Prevención de riesgos laborales

Artículo 36. Trabajadores mayores de 55 años

Artículo 37. Prendas de trabajo

**Capítulo X. Derechos sindicales y representación colectiva**

Artículo 38. De los Sindicatos y Comité de Empresa

**Capítulo XI. Comisión paritaria del Convenio**

Artículo 39. Comisión paritaria

Artículo 40. Procedimiento de la comisión

Disposición Adicional Única. Parejas de hecho

Disposición Transitoria Única

Anexo I. Tabla Salarial 2021

Anexo II. Complementos Salariales recogidos en Convenio Colectivo

Anexo III. Modelo de Finiquito

**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo son de aplicación a todos los/as trabajadores/as del Hospital de la Inmaculada Concepción S.A.U. en su centro de trabajo de Granada. Asimismo, es de aplicación a los/as trabajadores/as subrogados, durante la vigencia del contrato de arrendamiento de servicio.

Artículo 2. Vigencia

Se establece la vigencia del convenio colectivo en un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, ambas fechas inclusive.

Artículo 3. Denuncia y prórroga

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2, se prorrogará la vigencia del presente convenio por un año más (hasta el 31 de diciembre de 2022), de no mediar denuncia de alguna de las partes notificada fehacientemente a la otra antes del 1 de noviembre de 2021. En

este caso, las tablas salariales de los Anexos I y II se verían incrementadas en el porcentaje de variación del IPC del conjunto Nacional de los últimos 12 meses publicados a fecha de 15 de enero de 2022, incrementado en un 1%.

Denunciado el Convenio por cualquiera de las partes se mantendrá la vigencia de las cláusulas normativas del mismo en tanto no sea sustituido por el siguiente convenio.

En consecuencia y de conformidad con lo establecido en el último párrafo del vigente Artículo 86.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, no procederá la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior ni tan siquiera por el transcurso del plazo previsto en la citada norma.

#### Artículo 4. Condiciones más beneficiosa

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas y en su consecuencia, aquellas situaciones más beneficiosas que tenga concedida la empresa a su personal serán respetadas en su totalidad manteniéndose estrictamente "Ad personam".

#### Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en su conjunto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en su uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigirá oficio a la jurisdicción competente y esta anulará o dejara sin efecto algún artículo del mismo, bien en su totalidad o en parte de lo convenio, que se recoge en su contenido. Se conviene expresamente que entonces, el presente convenio colectivo de trabajo quedara totalmente nulo y sin efecto ni eficacia practica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo convenio o bien reconsiderar el contenido del anterior en su totalidad.

#### Artículo 6. Coordinación normativa

En todo aquello que se hubiese pactado en el presente convenio con carácter específico y que afecte a la relación laboral entre las partes, se estará por ambas a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

### CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 7. Jornada Laboral

La jornada de trabajo efectiva será de 1.770 horas en cómputo anual.

El módulo de turnos de la jornada se hará en cómputo de 28 días, con un máximo de 160 horas por bloque de trabajo. Dicho modulo será de forma rotatoria para todo el personal que tenga esta jornada.

El/la trabajador/a tiene derecho al disfrute de seis días de descanso en el cómputo de 28 días y un máximo de 160 horas por bloque.

Para el resto del personal que no tenga que realizar turno de noche, la jornada no excederá de cuarenta horas semanales.

Para establecer el cuadro horario del personal, se estará a lo dispuesto entre el Comité de Empresa y la Di-

rección de la misma. No pudiendo alterar el mismo sin previo acuerdo de las partes, quedando dichos acuerdos recogidos por escrito.

De no ajustarse a las citadas condiciones no tendrá carácter legal.

#### Artículo 8. Vacaciones anuales

Todo el personal tiene derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de treinta y un día (31) efectivos al año de trabajo ininterrumpido, que se desarrollan en los meses de 1 de julio al 2 de octubre inclusive. Sin embargo, a petición del/de la trabajador/a, el periodo de vacaciones se podrá fraccionar en dos partes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que se establezcan unas fechas diferentes al calendario de vacaciones establecido en el presente convenio, por necesidad de la empresa, se hará de forma rotatoria. Los/as trabajadores afectados tendrán derecho a percibir las siguientes cuantías en concepto de bolsa de vacaciones.

Si los meses señalados por necesidad de servicio fueran durante el periodo comprendido de enero o diciembre la cuantía será de 85,97 euros.

Si los meses señalados estuvieran comprendidos entre el mes de febrero a 30 de junio y de dos de octubre a 30 de noviembre la cuantía de 114,64 euros.

A elección del/de la trabajador/a en lugar de la bolsa económica por vacaciones expuesta en el parrado anterior, podrá disfrutar de dos días más de vacaciones si coincidiesen con los meses de enero o diciembre, y de cuatro días más si coinciden con los demás meses no acordados como calendario de vacaciones.

El calendario de vacaciones anuales se expondrá por la empresa de forma que el la trabajador/a sepa con una antelación mínima de dos meses, el periodo que le corresponde disfrutar.

Para los/as trabajadores/as con contrato eventual, se les concederá el periodo de vacaciones que le corresponda, por servicio prestado, este periodo quedará a criterio de la empresa su concesión o a la indemnización por el mismo al término del contrato.

El tiempo de vacaciones corresponde a dos días y medio por mes completo trabajado.

Asimismo, se concederán cinco días naturales al año, que se disfrutarán de forma fraccionada según las necesidades de la empresa, en navidad, corpus o semana santa.

### CAPÍTULO III. PERMISOS, LICENCIAS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD

#### Artículo 9. Permisos y licencias retribuidas

Con independencia de concederse a los/as trabajadores/as los permisos y licencias reconocidos/as en el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37 1), el presente convenio reconoce unas mejoras en alguno de los puntos que a continuación se detallan.

Se establecen las siguientes:

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días naturales.

2. Por fallecimiento, intervención quirúrgica que necesite internamiento en centro hospitalario más de cuarenta y ocho horas, seis días naturales, retribuidas todas

estas circunstancias a cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, abuelos y nietos.

3. Por intervención quirúrgica que necesite internamiento en centro hospitalario o reposo domiciliario, menos de cuarenta y ocho horas, dos días naturales. Referidas estas circunstancias a cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, abuelos y nietos.

4. Por enfermedad grave que necesite internamiento en centro hospitalario o asistencia domiciliaria, considerar igualmente grave, seis días naturales. Referidas estas circunstancias a cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos, abuelos y nietos. Una sola vez por cada uno de los familiares relacionados anteriormente.

5. Por fallecimiento de padres políticos dos días naturales.

6. El padre trabajador, progenitor por nacimiento, adopción o acogida de hijo/a tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días naturales. Si por tal motivo el padre trabajador tuviera que desplazarse a más de 50 km de la provincia, la licencia será de seis días naturales. Con independencia del permiso retribuido anteriormente el padre o progenitor puede solicitar la suspensión del contrato por paternidad retribuido por la Seguridad Social, el padre o progenitor, tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos en caso de nacimiento adopción o acogimiento, ampliable en el supuesto de parto múltiple en los días más por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

7. Por cada cambio de domicilio, tres días naturales.

8. Todas estas licencias contarán a partir del momento causante de este derecho, no siendo acumulable a ninguna otra licencia de este artículo.

9. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el tiempo que marque la Ley.

10. Las/os trabajadoras/as por lactancia de un hijo menor de doce meses, tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, pudiendo disfrutar la reducción de la misma al comienzo o al final de la jornada. Las trabajadoras por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o en acumulación en días, hasta los doce meses de edad, en jornadas completas será de una duración de 23 días naturales de permiso por lactancia acumulada, contando desde las 16 semanas de permiso por maternidad/paternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada, previstos en el punto once de este artículo, corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

El/la trabajador/a deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación la forma de disfrute del permiso.

Los términos y licencias se tendrán que justificar documentalmente y a ser posible con la debida antelación.

11. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 10. Licencia no retribuidas

Los/as trabajadores/as fijos/as con al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo de hasta 3 meses sin retribuir dentro del año de acuerdo con las necesidades de la empresa. Durante el tiempo que dure el permiso no retribuido el contrato del/la trabajador/a quedará suspendido causando baja en Seguridad Social y sin derecho a retribución por ningún concepto. Este periodo de permiso no computará como antigüedad, ni a efecto de vacaciones. Para el disfrute de este permiso sin sueldo requerirá un preaviso mínimo de siete días.

Artículo 11. Fiestas oficiales

Cuando por necesidades de la empresa, alguna trabajador/a no pueda descansar en los días señalados como fiestas oficiales o fiestas locales recogidas en el calendario laboral, la empresa compensará a el/la trabajador/a con otro día de descanso, teniendo el/la trabajador/a que solicitar por escrito la fecha del disfrute del/os festivo/os trabajos/s, de no ser así le será señalado por la empresa a su libre elección, dentro del trimestre siguiente, estando obligado el/la trabajador/a a su cumplimiento. Si en el periodo de esos tres meses a partir de la fiesta oficial trabajada, la empresa no pudiera compensar al/a trabajador/a con otro día de descanso, la empresa abonará al/a trabajador/a por este concepto un 175% de su salario base por día trabajado.

Los trabajadores que por su turno deban trabajar los días siguientes tendrán un plus por importe de 30 euros:

1. 8 de diciembre los trabajadores que realicen turno de mañana, tardes o noche.

2. 24 de diciembre y 31 de diciembre los trabajadores que realicen el turno de mañana, tarde o noche.

3. 25 de diciembre y 1 de enero los trabajadores que realicen turno de mañana, tarde o noche.

CAPÍTULO IV. INGRESO, CONTRATACION Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

Artículo 12. Ingreso y contratación

Para el ingreso y contratación en cualquiera de sus formas, será requisito imprescindible la presentación de la titulación exigida para el desempeño de las funciones de la categoría profesional, o experiencia profesional para el desarrollo del puesto de trabajo.

El ingreso de los/as trabajadores/as fijos de plantilla se ajustará a las normas legales sobre contratación y los niveles correspondientes en el convenio colectivo.

Para el personal eventual que pase a la condición de fijo de plantilla, la empresa comunicará a los represen-

tantes de los/as trabajadores/as la decisión y creara una comisión en la que el Comité de empresa será oído con carácter previo sin ser vinculante su opinión, siendo decisión final de la Dirección de la empresa, el pase a fijo de plantilla.

El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de encamación, de conformidad con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 15 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con una duración máxima de doce meses dentro del periodo de dieciocho meses, contratados a partir del momento en que se produzca las circunstancias que justifiquen su firma.

#### Artículo 13. Garantía de las condiciones de trabajo

La empresa tiene obligación de entregar a los/as trabajadores/as antes de diez días contando desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el INSS y copia del contrato de trabajo.

Si el/la trabajador/a causar baja en la empresa, sea cual fuera el motivo, aquella queda obligada a entregar junto con una fotocopia del parte de baja diligenciado por el INSS, un certificado de la empresa, en el que se haga constar los días cotizados, así como las cuantías de las bases establecidas, en los seis días siguientes a la fecha de baja.

### CAPÍTULO V. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINGUICIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 14. Excedencia voluntaria

Los/as trabajadores/as fijos de plantilla que cuenten como mínimo con una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar excedencia voluntaria, en los términos que a continuación se recoge:

Las excedencias voluntarias podrán ser de tres meses como mínimo y de cinco años como máximo. La empresa vendrá obligada a su concesión siempre que la misma se solicite, al menos, con dos meses de antelación.

Podrá pedirse nueva excedencia, en igual forma que la anterior cuando se haya cubierto un periodo de trabajo, de al menos dos años desde su ingreso. Si el periodo de excedencia que se pide tuviera una duración inferior a los dos años, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al trabajador/a en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de empezar a disfrutarla, pudiendo a tal efecto, imponer la cláusula de reserva de puesto de trabajo en el contrato de la personal que viniese a sustituir al trabajador/a excedente.

La empresa se obliga a tener cubierto este puesto de trabajo mediante contrato de interinidad y por el tiempo que dure la excedencia.

En otro supuesto, el/la trabajador/a excedente conservará únicamente el derecho a ocupar la plaza vacante que se produzca entre el personal de su categoría o en la inmediata inferior con el salario de este. Conservará derecho preferente a ocupar la primera vacante que, entre el personal de su categoría originaria, se produzca.

#### Artículo 15. Reducción voluntaria de la jornada laboral

El/la trabajador/a fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una reducción de la jornada laboral en un 50%, de forma voluntaria, que po-

drá ser de tres meses como mínimo y de cinco años como máximo, la misma podrá ser por horas efectivas de trabajo diario, o por días efectivos de trabajo.

La forma de la reducción de jornada, en cualquiera de sus modalidades, se acordará entre la empresa y el/la trabajador/a. Se producirá la sustitución por otro trabajador/a siempre que, a criterio de la empresa y las necesidades del servicio lo aconsejen.

#### Artículo 16. Excedencia por cuidado de hijos/as

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, hasta que el menor cumpla tres años.

En los casos de adopción o acogimiento el plazo de tres años cuenta desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye dicha adopción o acogimiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La reincorporación al puesto de trabajo, con motivo de la finalización del periodo de la excedencia recogida en el presente artículo, se debe de solicitar con una antelación mínima de quince días.

#### Artículo 17. Reducción de jornada por motivos familiares.

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 diaria, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo hasta que el menor cumpla los 18 años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 18. Finiquitos

Todos los finiquitos que se suscriban con relación al cese de un trabajador se harán por escrito según modelo adjunto en el Anexo II del presente convenio colectivo de empresa, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa, salvo renuncia del interesado ante el propio representante de los/as trabajadores/as, el/la trabajador/A podrá solicitar antes de su firma copia del finiquito para su análisis.

De no ajustarse a las citadas condiciones no tendrá carácter liberatorio

#### CAPÍTULO VI. PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 19. Prestaciones complementarias por enfermedad y accidente.

En los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa compensará al trabajador/a, desde el primer día que se produzca la baja y durante el tiempo que dure la misma el 100% de su salario base de cotización.

Al personal en situación de IT, derivada de enfermedad común, en el caso de la primera IT que se produzca en el año natural la empresa garantizará, contemplar hasta el 100% de su salario. En la segunda y sucesivas IT en el mismo año se complementarán hasta el 85%, salvo que diagnóstico fuera diferente en el plazo de 12 meses.

#### Artículo 20. Matrimonio

El personal fijo de plantilla que contraiga matrimonio o se inscriban como pareja de hecho, podrá ejercitar alguna de las siguientes opciones:

A) Continuar su trabajo en la empresa.

B) Rescindir su contrato de trabajo con derecho a una indemnización, equivalente como mínimo a una mensualidad por año de trabajo en la empresa, incluidos los periodos de interinidad o trabajo provisional si los hubiere, sin que pueda exceder de seis mensualidades, su importe será calculado con arreglo a la base de cotización a la Seguridad Social, aplicable a la categoría profesional que ostente el/la trabajador/a.

El derecho de opción previsto en este Artículo debe ejercitarse por los interesados y por escrito con al menos un mes de antelación, como mínimo a la fecha de la celebración

Si optara por continuar su trabajo en la empresa, podrá quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a un año ni superior a tres años, a voluntad de (de la trabajadora).

En otro supuesto el/la trabajador/a podrá continuar de forma voluntaria en la empresa después de su matrimonio o unión, haciendo uso de su permiso por matrimonio o inscripción de pareja de hecho.

Artículo 21. Indemnización por fallecimiento o jubilación

Al fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a su derecho habientes, por el orden que después se indica, una ayuda consistente en una mensualidad del salario que viniera percibiendo en el momento de su fallecimiento. EL orden de prelación será el siguiente:

1. Viudo o viuda pareja de hecho.

2. Descendientes menores de 23 años o incapacitados para el trabajo.

3. Hermanos huérfanos menores de edad o incapacitados que vivan bajo su dependencia económica.

4. Ascendientes incapacitados o familiares que, en los mismos términos dependan económicamente del fallecido.

5. En el supuesto de que los derechos habientes sean contemplados en los apartados 1 y apartado 2 la ayuda será de tres mensualidades.

En los supuestos de jubilación o invalidez el/la trabajador/a percibirá el importe de dos mensualidades.

#### Artículo 22. Jubilación

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, podrán acogerse, así lo solicitan, a la jubilación parcial, anticipada o flexible, siempre que cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

#### CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO

##### Artículo 23. Clasificación profesional

Los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo se ordenan conforme al siguiente sistema de clasificación por niveles profesionales:

Nivel I. Director Médico, Director Administrativo

Nivel II. Subdirector Médico, Subdirector Administrativo y Jefe de Personal.

Nivel III. Médico Jefe de Servicio. Médico Jefe de Sección y Jefe de Negociado

Nivel IV. Letrado, Economista, Farmacéutico/a y Médico General.

Nivel V. Jefe de Enfermería, Superior de Enfermería, Matrona, ATS, Enfermera, Fisioterapeuta, Jefe de Taller, Conserje, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo.

Nivel VI. Jefe de Cocina, Jefe de Almacén, Jefe de Lavandero, Roper y Plancha, Encargadas y Supervisoras de Servicios T.E.L. y T.E.R.

Nivel VII. Auxiliar de Enfermería, Celador, Cocinero, Electricista, Telefonista de más de 50 líneas y Fontanero, Albañil, Pintor, Maquinista de Lavandero y Receptionistas.

Nivel VIII. Ayudante de Cocina, Camarero, Cortadora, Costurera, Planchadora, Telefonista menos de 50 líneas, Jardínero, Conductor de Segunda, Limpiadoras, Fregantinas, Lavaderos/as, Pinches de Cocina, Peón, Ayudante de Taller, Ayudante de Electricista y Ayudante Mecánico.

Nivel IX. Aspirantes, Aprendices, Pinches y Botones.

##### Artículo 24. Promoción profesional y ascensos

Se establece un régimen de ascensos, consistente en que las vacantes que se produzcan se cubran con el personal de la empresa que tengan un título necesario para ellos. Dichas vacantes podrán ser de forma indefinidas provisional, por incapacidad laboral de larga duración, excedencia, por nueva creación de un servicio o ampliación.

La empresa informará a los representantes de los/as trabajadores/as por medio de notificación escrita y se expondrá en el tablón de anuncios de forma interna, las plazas a cubrir al igual que los requisitos exigibles para la adjudicación de las mismas.

En caso de no cubrirse la vacante/s y fuera necesario a juicio de la empresa, se procedería convocar pública-

mente, las plazas, se llevará a cabo en la forma establecidas en la legislación vigente.

Será misión específica del comité de empresa la vigencia y cumplimiento del presente artículo.

#### CAPÍTULO VIII. CONDICIONES ECONÓMICAS

##### Artículo 25. Salario base e incremento salarial

La subida salarial pactada en este convenio es del 1,5%.

Este incremento salarial tendrá fecha de efectos de 1 de enero de 2021 (Anexo I y II).

##### Artículo 26. Complemento de Garantía Ad Personam

Los conceptos Antigüedad y Paga de Corpus, regulados en los artículos 25 y 28, del Texto Articulado del Convenio Colectivo para los/las trabajadores/as de la Empresa Clínica Inmaculada Concepción, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 80, de fecha 30 de abril del 2013, desaparecen en este convenio.

Se establece un nuevo concepto retributivo denominado Complemento de Garantía Ad Personam que devenga únicamente los trabajadores y trabajadoras de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Este complemento estará constituido por las cantidades derivadas de los conceptos que desaparecen, antes referidos, A saber:

1. Antigüedad
2. Paga de Corpus

Los trabajadores/as de alta en la empresa a la firma del presente convenio venían percibiendo el complemento de antigüedad o que tuvieran en curso de adquisición un nuevo tramo de la misma, verán sustituido dicho concepto retributivo por el complemento de garantía Ad Personam, de naturaleza salarial y de carácter no absorbible, ni compensable, formando también parte de las pagas extraordinarias, el cual se incrementará a razón de un 7% del salario base cada 3 años. La acumulación de incrementos por este concepto no podrá, en ningún caso, pasar del 60% del salario base. Este concepto estará sujeto a las revisiones que establezca el convenio para cada caso.

Los trabajadores y trabajadoras de alta a la fecha de la firma de este Convenio conservarán el derecho a percibir la antigua Paga Corpus que está compuesta por una mensualidad del salario base, más el complemento de antigüedad, gratificación por puesto de trabajo y complementos personales que, en cada caso, correspondan. El importe que les corresponda anualmente se cobrará, dentro del complemento de Garantía Ad Personam mensualmente.

##### Artículo 27. Plus de Convenio

El personal no contemplado en el artículo anterior y con al menos 12 meses completos de permanencia ininterrumpida en la empresa, percibirá mensualmente la cantidad de 35 euros, o su proporción a la jornada, que se abonará en doce mensualidades. Su devengo es incompatible con el complemento ad personam establecido en el art. 26 del presente Convenio.

Artículo 28. Complemento salarial por puesto de trabajo.

En razón de mayor especialidad se fija un complemento retributivo para la totalidad de la plantilla cuyos

importes para los distintos niveles se especifican en las tablas salariales adjuntas.

##### Artículo 29. Gratificación por responsabilidad

Durante la vigencia del presente convenio, los encargados de servicio, clasificados como tales profesionalmente percibirán sobre su salario base una gratificación mensual de 66,27 euros.

Los encargados de servicios dejarán de percibir dicha gratificación, si por alguna razón dejarán de tener dicha responsabilidad.

##### Artículo 30. Pagas extraordinarias

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias coincidiendo con julio y navidad.

Para los/as trabajadores/as con un año de servicio en la empresa la cuantía de cada paga será equivalente a una mensualidad del salario base de tablas, más el complemento por antigüedad, gratificación por puesto de trabajo y complementos personales que, en cada caso corresponda.

A los/as trabajadores/as eventuales se les abonará la parte proporcional de las pagas, por el tiempo de servicio trabajado.

Las pagas de julio y navidad se abonarán los días quince de sus respectivos meses.

##### Artículo 31. Plus de distancia

Se establece un plus de distancia consistente en la cantidad de 60,72 euros mensuales.

Dicho plus lo percibirán todos aquellos trabajadores que tengan una jornada de mañana y tarde.

Igualmente, en caso de que el/la trabajador/a dallara al trabajo por enfermedad u otra causa justificada percibirá también dicho plus.

##### Artículo 32. Plus de diplomado en Enfermería o Médico.

Para los/as trabajadores/as que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como Médico o Diplomado en Enfermería percibirá un plus mensual de 165,65 euros, con independencia del resto de las retribuciones o remuneraciones que por cualquier otro concepto perciba, siendo abonables dicho plus en todas las pagas.

Este plus recogido en el presente artículo se establece con carácter de compensable con las mejoras o complementos que se encuentren pactadas o puedan pactarse, salvo que expresamente se establecieran lo contrario.

##### Artículo 33. Premio a la fidelidad y constancia

La empresa premiará la fidelidad y la constancia de su personal, con una antigüedad de veinticinco años de servicio en la empresa, con un premio de 430,36 euros.

De igual forma que la anterior la empresa premiará los/as trabajadores/as con una antigüedad de treinta años de servicio en la empresa con un premio de 983,77 euros.

##### Artículo 34. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre su duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en Artículo 7.a) del presente convenio, no pudiendo superar el máximo de 80 horas al año, establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 35.e) punto 2.

Las horas extraordinarias serán abonadas con los siguientes recargos:

- El 75% del valor de una hora ordinaria para las realizadas en los días de semana.
- El 175% del valor de una hora ordinaria para las realizadas en días festivos.

Los/as trabajadores/as por su propia voluntad pueden solicitar a la Dirección de la empresa, que en vez del pago económico dichas horas sean compensadas por días de descanso en la misma proporción de aumento que las establecidas económicamente. La realización de las horas extraordinarias será de forma voluntaria y en caso de fuerza mayor se llevara a cabo de forma rotatoria.

#### Artículo 35. Nocturnidad

El trabajo nocturno está comprendido de entre las veintidós horas y las 8 horas, el turno de noche será de forma rotatoria.

El/la trabajador/a durante su jornada en el turno de noche, percibirá un complemento económico consistente en un 25%, sobre el salario base ordinario.

Si por alguna razón de organización o a petición del/de la trabajador/a fuera incluido en el turno de noche fijo, el/la trabajador/a percibirá el mismo porcentaje económico que en el turno rotatorio 25% sobre el salario base ordinario.

El/la trabajador/A con turno fijo de noche no podrá realizar horas extraordinarias.

### CAPÍTULO IX. SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

#### Artículo 36. Prevención de riesgos laborales

En el presente artículo será de aplicación la Ley 31/1995 de 1 de noviembre, por la que se regula la Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 37. Trabajadores mayores de 55 años

La empresa de acuerdo con sus necesidades y servicios procurara destinar al personal mayor de 55 años a trabajos para los que, teniendo los conocimientos necesarios, no sea necesario un esfuerzo físico excesivo.

Aquellos/as trabajadores/as con la edad establecida en este artículo, siempre que lo soliciten a la Dirección de la empresa y por escrito, podrán ser excluidos del turno de noche, siempre que no lleve consigo un aumento numérico de personal en el servicio.

La empresa y los representantes de los/as trabajadores/as asumen el compromiso de trabajar en la búsqueda de soluciones a las situaciones que plantea el hecho de que, un porcentaje muy alto de la plantilla tiene mas de 50 años. Los acuerdos que se puedan adoptar en este aspecto se incorporaran al texto del convenio.

#### Artículo 38. Prendas de trabajo.

Todas las categorías profesionales estarán dotadas de un uniforme de trabajo completo que facilitara la empresa, quedando como facultad de la misma el señalar el que considere más idóneo.

Durante el periodo de invierno se dotará al personal de una rebeca de lana. Así mismo al personal con la categoría de celador y limpieza se le dotara de una chaqueta aislante para llevar a cabo el trabajo externo que requiera el desempeño de su puesto de trabajo.

### CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES Y COMITÉ DE EMPRESA

Artículo 39. De los Sindicatos y el Comité de empresa

Los/as trabajadores en Clínica Inmaculada y la Dirección de la Empresa, acuerdan someterse íntegramente a los dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes de aplicación.

### CAPÍTULO XI. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

#### Artículo 40. Comisión paritaria

Para atender a la interpretación y las condiciones establecidas en el presente convenio, se designa una comisión paritaria, que estará integrada por cuatro miembros del Comité de Empresa y cuatro miembros por parte de la Dirección de la Empresa, de los que han formado parte de las liberaciones de convenio colectivo.

#### Artículo 41.- Procedimiento de la Comisión

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según las partes firmantes. Podrán convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de 48 horas, debiendo resolver las consultas en un plazo máximo de siete días.

Los acuerdos se harán por unanimidad.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de sus artículos del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia y cumplimiento de los pactado.
3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliación o arbitrar en el tratamiento y soluciones de las cuestiones y conflictos, que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los Órganos Públicos existentes al efecto.

En caso de desacuerdo en la interpretación del presente Convenio, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir contempladas en el artículo 82.3 ET, las partes se someterán al SERCLA.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA. PAREJAS DE HECHO

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconoce los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio a las personas que, no habiéndose casado entre ellos convivan en unión efectiva, estable y duradera, previa justificación de esto extremos mediante Certificado de Inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Pareja de Hecho, donde exista, o acreditación similar que justifique esta circunstancia.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

No obstante, lo referido en el artículo 22 Jubilación, si la normativa vigente cambiase en lo relativo a la Jubilación, entrará en vigor este párrafo como complemento al citado artículo en su literatura.

“Con la finalidad y promover una adecuada política de empleo y mitigar en los posible la situación de desempleo existente a nivel general, a partir de la fecha en que el empleado cumpla los sesenta y cinco años de edad podrá optar por la jubilación o ser esta decidida por la empresa, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos necesarios para ser beneficiario de la pensión de jubilación al 100% del sistema de Seguridad Social”.

**ANEXO I. TABLAS SALARIALES**  
**TABLA SALARIAL 2021 (IMPORTES EN EUROS)**

Nivel	Salario Base	Plus Puesto de Trabajo	Plus DUE/ATS	Plus de Convenio	Plus Médico
I	1.858,90	438,64		35,00	165,65
II	1.693,76	412,11		35,00	165,65
III	1.637,52	398,43		35,00	165,65
IV	1.571,15	382,26		35,00	165,65
V	1.397,50	339,98	165,65	35,00	
VI	1.252,43	304,72		35,00	
VII	1.217,94	296,30		35,00	
VIII	1.132,05	275,42		35,00	
IX	1.033,47	251,46		35,00	

**ANEXO II**  
**COMPLEMENTOS SALARIALES RECOGIDOS EN**  
**CONVENIO COLECTIVO (IMPORTES EN EUROS)**  
**AÑO 2021**

Vacaciones (ene.-dic.): 85,97  
 Vacaciones (feb.-jun. y oct.-nov.): 114,64  
 Fiestas Oficiales: 30,00  
 Gratificación Responsabilidad: 66,27  
 Plus Distancia: 60,72  
 Premio Fidelidad a los 25 años: 430,36  
 Premio Fidelidad a los 30 años: 983,77

**ANEXO III: MODELO DE FINIQUITO**

D./D<sup>a</sup> ....., con N.I.F. .... que viene prestando sus servicios en esta empresa, con la categoría ....., desde ....., causa baja en la misma con fecha ....., y por el motivo de ....., declara percibir en este momento la cantidad de ....., por los servicios prestados y por la totalidad de los derechos que le puedan corresponder derivados de esta relación laboral hasta el día que causó baja en la misma, y por los conceptos que a continuación se detallan:

Concepto	Devengos	Deducciones
Salario Base.....	Euros	
Pluses .....	Euros	
Parte proporcional de pagas extras .....	Euros	
Parte proporcional de vacaciones .....	Euros	
Otros conceptos .....	Euros	
Descuentos Seguridad Social e IRPF.....	Euros	
Totales .....	Euros	
Importe total a pagar .....	Euros	

Con el percibo de dicha cantidad declara hallarse completamente saldado y finiquitado, por todos y cuantos devengos salariales y derechos le pudieran corresponder por razón del trabajo realizado en la mencionada empresa, quedando totalmente rescindida su relación laboral que lo unía con la empresa, sin que tenga derecho a posterior reclamación o indemnización por concepto, alguno, y que renuncia expresamente a cualquier acción procesal (civil, penal o de otra índole) contra la mencionada Empresa.

Se pone en su conocimiento el derecho que le asiste a solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Una vez leído este documento y en prueba de conformidad y aceptación, se firma la presente en Granada a dd de mmmm de aaaa.

Firma y sello de la Empresa; Firma del Trabajador;  
 Firma del Representante de los Trabajadores.

NÚMERO 1.333

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA**

**SECRETARÍA DE GOBIERNO**

**EDICTO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 23/02/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Motril

D<sup>a</sup> Francisca Puentedura Béjar, Juez de Paz Titular de Molvízar (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 4 de marzo de 2021.-El Secretario de Gobierno, fdo.: Pedro Jesús Campoy López.

NÚMERO 913

**AUDIENCIA PROVINCIAL DE GRANADA**

**SECCIÓN 3<sup>a</sup>**

**EDICTO**

N.I.G.: 1808742120180000194

Nº procedimiento: recurso de apelación mercantil 917/2019

Asunto: 300953/2019

Autos de: juicio verbal (250.2) 286/2018

Juzgado de origen: Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Granada

Negociado: AB

Apelante: Strugal 8, S.L.

Procurador: David Ángel Ruiz Lorenzo

Abogado: Monalisa Tomsa

Apelado: Francisco José González Martín

Procurador: Susana Camarero Prieto

Abogado: Jesús Manuel Escaño Rabaneda

Apelado: Home & Terraza, S.L.

AUDIENCIA PROVINCIAL DE GRANADA. SECCIÓN 3<sup>a</sup>  
 Recurso de apelación mercantil 917/2019