

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento, y Universidades

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Clínica Santa Isabel HLA.
Expediente:41/01/0123/2021.
Fecha:29 de julio de 2021.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Jorge Luis Paez Luque.
Código: 41002732011992.

Visto el convenio colectivo de la empresa Clínica Santa Isabel HLA (Código 41002732011992), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012, de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019, de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019, de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Clínica Santa Isabel HLA (Código 41002732011992), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2022.

Segundo. Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

En Sevilla a 29 de julio de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLINICA HLA SANTA ISABEL, 2020-2021-2022

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en la Empresa Clínica HLA Santa Isabel, dedicada a las actividades propias de un Establecimiento Sanitario de Hospitalización, Consulta y Asistencia, tanto en su centro de trabajo de Sevilla capital como los de la provincia.

El Convenio afectará igualmente a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que ingresen en la Empresa en el transcurso de su vigencia

Artículo 2.º *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor el día 1 de enero del 2020. Su duración será de 3 años y finalizará el 31 de diciembre del 2022.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con una antelación de dos meses como mínimo respecto de la fecha de expiración del plazo del Convenio, por cualquiera de las partes firmantes. Formulada la denuncia, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de un mes. La parte que inste la denuncia debe formularla ante la autoridad laboral y, al propio tiempo comunicarla a la otra parte.

El presente convenio colectivo en relación a la ultractividad del mismo, será de dos años desde su fecha de terminación, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2024.

El presente convenio colectivo se prorrogará de año en año sino mediase denuncia expresa por alguna de las partes.

Artículo 3.º *Condiciones más beneficiosas.*

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las que venían disfrutándose, bien estuvieran implantadas por disposición legal o bien por costumbre, cuando resultasen más beneficiosas para el trabajador y trabajadora.

Artículo 4.º *Comisión Paritaria.*

Para cuantas cuestiones surjan en la aplicación del presente Convenio Colectivo, y conforme al artículo 85.3 punto e) del Estatuto de los Trabajadores, se designa una Comisión Paritaria que estará integrada por tres miembros de la representación Empresarial, y tres miembros del Comité de Empresa componentes de la Comisión Negociadora, firmantes de este Convenio, incluyendo asesores por ambas partes.

Cuando unas de las partes convoque para alguna cuestión se tendrá que realizar por escrito y se tendrán que reunirse como máximo en el plazo de un mes desde la fecha del escrito.

En el supuesto de no acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria se acudirá a la Autoridad Laboral que proceda.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 5.º *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio, estarán constituidas por los salarios base establecidos en el anexo I, incrementados con los complementos y pluses establecidos en el presente Convenio.

Artículo 6.º *Complemento garantía Ad Personam.*

Los trabajadores y trabajadoras que hubieran devengado cantidades por aplicación del antiguo complemento de antigüedad de acuerdo con lo establecido en artículo 6.º del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» número 222 el 24 de septiembre de 2014, seguirán percibiéndolo anualmente antes del 15 de marzo de cada año.

Los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo alguna cantidad por este concepto, seguirán cobrándolo, así mismo dicho complemento no será ni compensable ni absorbible y tampoco será objeto de revalorización.

Artículo 7.º *Pagas extraordinarias.*

A) Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido en el artículo 5 del presente convenio, incrementado con la antigüedad, pluses y complementos recogidos en el presente convenio, excepto el de asistencia, que hubiera percibido en el mes anterior al de sus respectivos abonos.

Deben ser abonadas antes de los días 20 de junio y del 20 de diciembre respectivamente.

B) El personal que haya estado o esté de baja por incapacidad temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

Artículo 8.º *Complemento de puesto de trabajo: Plus de especialidad, contagio, penosidad y peligrosidad.*

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal de los niveles II y III, del anexo I, mantenimiento, limpieza, lavandería y celador/a que desempeñe su puesto de trabajo en alguna/s de las siguientes secciones o departamentos:

- Mantenimiento.
- Quirofano-sala despertar.
- Area de hospitalización.
- Radiología.
- Medicina nuclear.
- Radioterapia.
- Laboratorio.
- U.C.I.
- Nefrología.
- Unidad de citostáticos-unidad de día.
- Unidad de urgencias.
- Extracciones.
- Hospitalización.

La cuantía de este complemento será del 15% de los salarios base establecidos en el presente Convenio, a excepción de las Áreas de Cocina y Farmacia que será del 8%, de los salarios pactados.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador o trabajadora al puesto tenga carácter exclusivo o preferente, así como de forma habitual o continuada.

Cuando el destino al puesto tenga carácter habitual o continuado se percibirá dicho complemento al 100%.

Cuando el destino al puesto, no tenga carácter habitual o continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y proporcionalmente al número de horas de dedicación al mismo durante la jornada.

El personal correturno o sustituto de los anteriores que en cómputo diario dedicase su prestación en secciones o departamentos con derecho a este plus en tiempo superior a media jornada, percibirá este complemento al 100%.

El resto del personal de la Empresa, percibirá mensualmente la cantidad de 60,32 Euros.

Se acuerda la contratación de un Seguro de Accidente con capital de 12.000 € para los trabajadores y trabajadoras que integren la Unidad Móvil de Urgencias Domiciliarias, y para el Departamento de Mensajería.

Artículo 10.º *Trabajo nocturno.*

Se establece un complemento consistente en el 25% del salario base. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, ambas inclusive. Si el tiempo trabajado fuera inferior a 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afectará a los trabajadores y trabajadoras que hubieran sido contratados para un horario nocturno fijo.

Artículo 11.º *Horas extraordinarias.*

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada pactada en el presente Convenio Colectivo. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, y su número no podrá ser superior de 80 horas al año. Para los trabajadores y trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas, conforme a lo previsto en los artículos 12.4 y 35 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.

De la realización de dichas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Dichas horas serán abonadas como máximo al mes siguiente de su realización. Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Por acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la Empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.

Artículo 12.º *Plus de distancia y transporte.*

A partir de la firma del presente Convenio, los trabajadores y trabajadoras se comprometen a entregar las direcciones de sus domicilios habituales, mediante documento oficial de Empadronamiento para que la Empresa haga efectivo el abono de éste plus.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio y que tengan su domicilio dentro del área urbana donde esté ubicado el centro de trabajo percibirán mensualmente la cantidad de 38,12 € mensuales.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga su domicilio fuera del área urbana percibirá por dicho concepto la cantidad de 65,34 € mensuales.

Artículo 13.º *Complemento personal.*

Los trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vinieran percibiendo algún Complemento Personal, lo seguirán recibiendo de forma fija e invariable, es decir sin revisión o incremento alguno.

Artículo 14.º *Plus de asistencia y puntualidad.*

El abono de este plus se establece en dos conceptos que serán percibidos por los trabajadores y trabajadoras cuya asistencia y puntualidad mensual al trabajo se efectuó en los siguientes términos:

- Asistencia: Se requiere la presencia durante toda la jornada laboral en el puesto de trabajo y se dejará de percibir tras una sola falta de asistencia injustificada al trabajo. No se abonará la asistencia en los siguientes supuestos: Incapacidad Temporal, Accidente laboral y licencias no retribuidas. Su cuantía será de 51,42 € mensuales.
- Puntualidad: Se requiere la presencia en el puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada laboral. Se dejará de percibir dicho devengo a partir de la segunda falta de puntualidad, con impuntualidades de 5 minutos cada una de ellas en el mes, este plus será de 22,80 € mensuales.

Dichos pluses se percibirán en la nómina del mes siguiente al controlado, contabilizándose los mismos del uno al final de cada mes.

Aquellos trabajadores y trabajadoras cuya incorporación o baja en la Empresa se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán estos pluses en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 15.º *Plus de guardias localizadas.*

Por este concepto, se acuerda reconocer de forma individualizada las contraprestaciones que se negocien, siempre que sea por mutuo acuerdo entre la Empresa, el Comité de Empresa y el Trabajador o Trabajadora.

Artículo 16.º *Incremento básico.*

Todos los pluses y complementos del presente Convenio Colectivo, que no se haya pactado una subida expresa, tendrán los siguientes incrementos anuales;

Año 2020, una subida del 1.5, que ya están incluidos en este texto.

Año 2021, una subida del 2%.

Año 2022, una subida del 2%.

CAPÍTULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 17.º *Contratación.*

A) Contrato en prácticas.

Se regirá por lo dispuesto en el Artículo 11.1 del E.T. y tendrán una duración que no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, pudiendo ser prorrogados por periodos mínimos de seis meses o bien hasta completar la duración máxima de 2 años.

La retribución del trabajador o trabajadora nunca será inferior al salario mínimo interprofesional durante el primer año; durante el segundo año percibirá el 100% del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe idéntica categoría profesional. Esta medida retributiva será de aplicación a aquellos contratos que se suscriban a partir de la firma del presente Convenio.

B) Contratos para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del E.T.

Tendrá una duración que no podrá ser inferior a un año ni superior a tres años o cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

La retribución del trabajador o trabajadora no podrá ser inferior durante los doce primeros meses al salario mínimo interprofesional y durante el tiempo restante, la retribución será el 100% del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe idéntica categoría profesional y proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario o empresaria incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

C) Contratos eventuales:

Aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la Empresa que vengan motivados por ocupación superior a la habitual, podrán ser objeto de contrato para obra y servicio determinado mientras dure esta circunstancia.

Los contratos eventuales por acumulación de tareas se regirán, en lo que a su duración se refiere, por lo que establezca en cada momento el Convenio Provincial de Trabajo para las empresas de Hospitalización, Internamiento, Consultas, Asistencia, y Laboratorio de Análisis Clínicos para Sevilla y provincia.

D) Contratos de relevo:

Se estará a la normativa vigente en cada momento.

E) Contrato para el fomento de la contratación indefinida:

Conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria sexta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Podrán transformarse en contratos para el fomento de la contratación indefinida todos los contratos formativos y de duración determinada o temporal cualquiera que sea la fecha de su celebración.

Adquirirán la condición de trabajadores o trabajadoras fijos aquellos que desempeñen actividades o servicios distintos para los que fueran contratados de acuerdo con las modalidades de contratación recogidas en este artículo o en la legislación vigente.

En lo no previsto en este apartado las partes se someten a lo dispuesto sobre contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, y legislación laboral vigente.

CAPÍTULO IV. JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 18.º *Jornada.*

La duración de la jornada semanal se establece durante la vigencia de la siguiente forma:

En el año 2020, se establece un cómputo de jornada máxima anual de 1642 horas, y para los años 2021 y 2022, se establece un cómputo de jornada máxima anual de 1632 horas de trabajo efectivo.

Los 30 minutos de descanso en jornada continuada, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Anualmente la Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa elaborará el Calendario Laboral mediante un cuadro horario que contendrá turnos, horarios, descansos y festivos.

Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere la jornada semanal establecida legalmente, las horas de exceso realizadas sobre la misma, serán compensadas por tiempo de descanso equivalentes, mediante la concesión de jornadas completas de descanso.

A los trabajadores o trabajadoras mayores de 60 años, se les reducirá la jornada en una hora diaria, teniendo derecho el trabajador o trabajadoras a su acumulación en jornada completa de descanso, si así lo solicita, que se devengarán con posterioridad a su realización.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas ininterrumpidas.

Artículo 19.º *Descanso semanal.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general comprenderán la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75%, salvo descanso compensatorio tras acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 20.º *Festivos.*

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

Asimismo, disfrutarán además los trabajadores de tres días anuales de descanso retribuido con motivo de la Navidad, Semana Santa y Feria, cuya fecha se determinará atendiendo a las necesidades del servicio y la solicitud del trabajador o trabajadora, conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa dentro del periodo de descanso antes mencionado.

No obstante lo anterior, tendrán un plus por importe de 50,00 € todos los trabajadores y trabajadoras que por su turno deban trabajar los días siguientes:

- 24 de diciembre los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de tarde o noche.
- 25 de diciembre los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de mañana, tarde o noche.
- 31 de diciembre los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de tarde o noche.
- 1 de enero los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de mañana, tarde o noche.
- 5 de enero los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de tarde o noche.
- 6 de enero los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de mañana, tarde o noche.
- 6 de diciembre los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de mañana, tarde o noche.
- Jueves Santo los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de mañana, tarde o noche.
- Viernes Santo los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de mañana, tarde o noche.

Además de estos días festivos, se incrementarán los mismos en este sentido:

- 12 octubre, los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de mañana, tarde y noche. Para el año 2021.
- 1 de mayo los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de mañana, tarde o noche. Para el año 2022.

Artículo 21.º *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones se cifrará en treinta días naturales. Este periodo se disfrutará de forma rotativa por el personal de la Empresa durante los meses de julio, agosto y septiembre, sin preferencia alguna por antigüedad.

No obstante, previo acuerdo entre ambas partes y con un preaviso mínimo de 20 días, el periodo citado en el primer párrafo se podrá ampliar a otros meses.

Se podrá fraccionar a petición de los trabajadores o trabajadoras y previo acuerdo con la Empresa en dos periodos, no siendo ninguno de ellos inferior a 7 días.

En el caso de que algún trabajador cause baja por I.T., por intervención quirúrgica o accidente, durante las vacaciones, dichos días no se computarán como vacados y podrán ser recuperados.

En el abono de vacaciones se contemplarán, además del Salario Base y la Antigüedad, la media de los pluses percibidos durante los tres meses anteriores al disfrute, por los siguientes conceptos:

- Complemento personal
- Toxicidad
- Nocturnidad
- Plus de asistencia y puntualidad

La entrega de los turnos de vacaciones será durante los días comprendidos del 1 al 30 de abril.

No se podrá sancionar a ningún trabajador con pérdida de vacaciones.

CAPÍTULO V. CONDICIONES SOCIALES

Artículo 22.º *Ayuda escolar.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades:

- A. Mensualmente la cantidad de 63,61 € por cada hijo/a, para gastos de guardería o centro Preescolar y cuando se justifique tal asistencia, así como que el centro se encuentre reconocido legalmente y no sea público. Debiendo entregar mensualmente en el Departamento de Personal los recibo de pagos de las mismas. Esta ayuda se percibirá hasta el mes en que cambie el tipo de ayuda.

- B. 164,32 € anuales, por cada hijo/a que cursen estudios de primer y segundo ciclo de primaria, en colegios públicos, privados o concertados. Se abonará en un solo pago el mes de octubre de cada año, debiendo entregar copia de la matriculación para cada año.
- C. 265,04 € anuales, por cada hijo/a que curse estudios de la ESO, Bachillerato, Módulos de Grado Medio o Superior, así como sus equivalentes, hasta el curso en que el alumno cumple 19 años. Se abonará en un solo pago el mes de octubre de cada año, debiendo entregar copia de la matriculación para cada año.
- D. Todos los trabajadores o trabajadoras que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, percibirán mensualmente la cantidad de 68,58 €.

Los trabajadores o trabajadoras que el día 1 de octubre no lleven un año al servicio de la Empresa, percibirán cualquiera de los pluses previstos en los apartados A o/y B de este artículo a que pudieran tener derecho, proporcionalmente al tiempo de servicio prestado en los doce meses anteriores a la citada fecha.

Aquellos trabajadores o trabajadoras cuya incorporación o baja en la Empresa se efectúe en el transcurso del mes, cobrarán los pluses previstos en los apartados C o/y D en proporción al tiempo trabajado

Artículo 23.º *Uniformes.*

Al tomar posesión de la plaza se entregarán al trabajador o trabajadora dos uniformes completos y tres uniformes más cada dos años al inicio del mismo, que incluye calzado homologado y cualquier otra indumentaria que precisara el desempeño de sus funciones.

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

Artículo 24.º *Licencias retribuidas.*

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

1. Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o accidente, de parientes hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho inscritas en Registro Público, serán tres días, que será ampliable a cinco días en el caso de que sea preciso desplazamiento fuera de la Provincia de Sevilla a más de 180 km.
2. En el caso de Hospitalización por intervención quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, así como Parejas de Hecho inscrita en el Registro Público la duración del permiso será de cuatro días.
3. En el caso de Intervención quirúrgica ambulatoria que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, así como Parejas de Hecho inscrita en el Registro Público, la duración del permiso será de dos días.
4. Cuando cualquiera de los supuestos contemplados en los apartados 2 y 3 del presente artículo, que afecte a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días.
5. Por matrimonio o realización de pareja de hecho siempre que esté inscrita en el Registro Público, dieciocho días,
6. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos un día.
7. Por el tiempo indispensable para efectuar exámenes, siempre y cuando los estudios estén relacionados con la profesión que desempeñen en la Empresa.
8. Por adopción o acogimiento familiar, tres días.
9. Por traslado de domicilio: un día y dos si fuese fuera de la localidad.
10. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o aun discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de entre un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
13. La mujer trabajadora tendrá derecho durante la lactancia a una hora diaria retribuida durante nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo o adopción pudiendo dividirse en dos fracciones de media hora a petición de la trabajadora. En el supuesto de parto múltiple o adopción múltiple los beneficios de esta reducción se multiplican en dichos casos.
Este permiso se podrá acumular en jornadas completas de descanso a continuación de la baja maternal previa petición de la trabajadora.
Estos beneficios no distingue entre lactancia natural o artificial, adopción o guarda legal, este derecho se disfrutará indistintamente por la madre o por el padre a petición de ellos si ambos trabajan.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la Autoridad.
15. Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa el hijo debe permanecer hospitalizado después a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

En los apartados 1, 2, 3, 4 y 6 el permiso retribuido empieza a contar al día siguiente del hecho causante, si el trabajador o trabajadora se encontrase de servicio o haya realizado su turno de trabajo ese día.

En el apartado 1, en el caso de fallecimiento, y en el apartado 6 el permiso retribuido empezará a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante cuando este hecho sucediese en día festivo o descanso semanal del trabajador/a.

Artículo 25.º *Licencias no retribuidas.*

Los/as Trabajadores/as fijos/as con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar permisos sin sueldo de hasta quince días sin retribuir dentro del año, en dos bloques siendo uno de ellos como mínimo de 3 días. 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 efectos de vacaciones. Para el disfrute de este permiso sin sueldo se requerirá un preaviso mínimo de 15 días.

Artículo 26.º *Excedencias.*

Los trabajadores o trabajadoras con al menos un año de servicio en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a quince días y hasta cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto. La petición de excedencia será resuelta por la empresa en un plazo máximo de treinta días, presentando la solicitud por escrito a la Dirección.

Podrá solicitarse una nueva excedencia cuando hayan transcurrido, al menos, dos años desde que concluyó la anterior.

Los trabajadores o trabajadoras que tengan concedida excedencia de duración hasta un año, tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo anunciar a la Empresa su incorporación con siete días de antelación.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del E.T. que se da aquí por reproducido.

Artículo 27.º Incapacidad temporal, jubilación e invalidez.

En los casos de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad común, y laboral y accidente laboral que conlleve intervención quirúrgica hospitalizada y mientras dure esa hospitalización, los trabajadores o trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100% del salario real, exceptuando el Plus de Asistencia y Puntualidad, para lo cual la Empresa completará la prestación correspondiente.

El trabajador o trabajadora que cese en la empresa por ser declarado en incapacidad por Invalidez Permanente, percibirá una indemnización por parte de la empresa de seis mensualidades de su último salario mensual real.

Artículo 28.º Maternidad y paternidad, (permiso por nacimiento).

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo con una duración de 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Se establece como derecho subjetivo del padre, la suspensión del contrato durante ocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute regulado en el artículo 48.4 del E.T. . La suspensión del contrato a que se refiere este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador/a, y conforme se determine reglamentariamente.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de hasta 6 años la suspensión tendría una duración de 16 semanas ininterrumpidas. En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4. y 48.4 bis del E.T. que se da por reproducido.

Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa, el hijo/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Artículo 29.º Protección a la mujer embarazada.

La mujer trabajadora al quedar embarazada tendrá derecho a que por la dirección del centro y el Comité de Empresa se examine si el trabajo que desempeña puede afectar a su estado, previo informe facultativo y del Comité de Seguridad y Salud.

En los casos de toxicidad, contagio, peligrosidad o penosidad desde que se inicia el embarazo, se designará puesto de trabajo que puede desempeñar sin pérdida de retribución alguna.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que se dan por reproducidas.

Artículo 30.º Formación profesional en el trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho:

- Disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, además de la adaptación de la jornada de trabajo para asistir a cursos de Formación Profesional, a la concesión de permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- Aquellos trabajadores o trabajadoras que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.
- En el supuesto de que el trabajador o trabajadora haya realizado su jornada de trabajo o deba realizarla a continuación de su asistencia al curso, y siempre que no transcurran más de dos horas los gastos de comidas correrán por cuenta de la empresa.

Artículo 31.º Ascensos y promoción; empleo y cobertura de vacantes.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio, tendrán derecho a promocionar dentro de la empresa teniendo preferencia aquellos trabajadores o trabajadoras que por titulación profesional y cualificación así lo soliciten.

La empresa vendrá obligada a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa del trabajador a realizar tareas distintas a la de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

En el caso de que por jubilación se produzcan vacantes o plazas de nueva creación, la empresa afectada por el presente Convenio ofertará dichas vacantes en primer lugar a los trabajadores y trabajadoras de su empresa que reúnan las condiciones académicas requeridas en el supuesto que la vacante lo precise. En el supuesto de no requerir dicha condición se les ofertará a aquellos trabajadores o trabajadoras que acrediten experiencia en el puesto a cubrir.

Artículo 32.º Trabajos de superior o inferior categoría.

A) El trabajador o trabajadora que realice a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa pueden reclamar ante la Jurisdicción competente.

C) Cuando se desempeñen funciones de categoría profesional superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 33.º Seguridad e higiene en el trabajo y salud laboral.

Las partes firmantes se someten a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de revisiones médicas, Real Decreto sobre radioprotección de 1982, así como todas aquellas normativas y recomendaciones de la U.E. en materia de Salud Laboral para Instituciones Sanitarias, O.I.T y O.M.S. que sean vinculantes por aplicación de la legislación española.

La empresa proporcionará a su cargo la vacuna contra la Hepatitis B a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

Artículo 34.º *Acción sindical en la empresa.*

Las partes firmantes se someten a lo establecido en el R.D.L. 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, a la L.O.L.S. 11/1985 de 2 de Agosto en materia de participación y acción sindical.

Las horas sindicales retribuidas podrán ser acumuladas en alguno o en algunos de los miembros del Comité de Empresa, previa comunicación a la Empresa.

Quedan excluidas del conjunto de estas horas las que corresponden a reuniones convocadas por la Dirección el Centro y para la Negociación Colectiva.

Artículo 35.º *Acoso moral y sexual en el trabajo.*

El personal de plantilla afectados por el presente Convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, dignidad, libertad y orientación sexual del personal de plantilla.

Artículo 36.º *Normativa.*

En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, en la L.O.L.S., Convenio Provincial del Sector y Legislación Laboral vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. *Ayuda por nacimiento, adopción o acogimiento.*

Con el objetivo de establecer medidas tendentes a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral se establece una Ayuda por nacimiento, adopción o acogimiento por valor de 150 € brutos en un solo abono.

La aplicación y el abono de este concepto se establecen con fecha de efectos 1 de enero de 2009.

Disposición adicional segunda.

La Empresa, conjuntamente con la Representación de los trabajadores y trabajadoras, se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad, cumpliendo lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y su normativa de desarrollo, como es el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de Marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, que haga efectivas las medidas necesarias para alcanzar esa igualdad real en el seno de la Empresa.

Dicho Plan de Igualdad deberá estar negociado, aprobado y presentada la solicitud del registro del mismo, en el plazo máximo de 12 meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Disposición adicional tercera. *Igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral.
- Eliminar cualquier disposición, media o práctica laboral que suponga trato discriminatorio o acoso en razón de nacimiento, sexo u orientación sexual, raza, etnia, religión o convicciones, ideología u opinión, diversidad funcional, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones propias del puesto de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

No obstante lo referido en el artículo 27 incapacidad temporal, jubilación e invalidez, 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 de promover una adecuada política de empleo y mitigar en lo 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 ésta 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 la Seguridad Social».

ANEXO I

Grupos y tablas salariales

SALARIOS BASE MENSUAL AÑOS 2020.

1.º *Nivel I: 1.275,18.*

Dirección Médica
Dirección Administrativa
Dirección Enfermería
Licenciatura de Medicina
Licenciatura de Farmacia
Administrador/a
Licenciatura de Física
Licenciatura de Ciencias Químicas
Licenciatura de Derecho
Licenciatura de Odontología

2.º *Nivel II: 1.124,62 €.*

A.T.S./D.U.E.
Especialidad de Obstetricia y Ginecología
Diplomatura de Fisioterapia
Diplomatura de Trabajo Social
Diplomatura de Relaciones Laborales
Jefatura de Enfermería
Técnico u Oficial en Administración

Supervisión/Coordinación
 Gobernanta
 Jefatura de Cocina
 Jefatura de Recepción
 Jefatura de Negociado
 Jefatura de Compras
 Jefatura de Mantenimiento
 Técnico Especialista:

- De Laboratorio
- De Radiología

Higienista Dental

3.º nivel III: 1.004,10 €.

Auxiliar Sanitario Especializado
 Auxiliar de Enfermería
 Auxiliar de Clínica
 Auxiliar de Administración
 Personal de Centralita
 Personal de Recepción
 Celador/a
 Mozo de Clínica
 Ayudantía sanitaria
 Cocinero/a
 Subencargado/a
 Personal de Electricidad
 Personal de Albañilería
 Personal de Pintura
 Personal de Fontanería
 Monitor/a
 Personal de Carpintería
 Responsable de lavandería.
 Personal de Mensajería.

4.º Nivel IV: 943,84 €.

Ayudantía de Cocina
 Pinche
 Personal de Lavandería
 Personal de Planchado
 Personal de Limpieza
 Personal de Costura
 Camarero/a
 Personal de Vigilancia
 Personal de Portería
 Peón

SALARIOS BASE MENSUAL AÑOS 2021.

1.º Nivel I: 1.300,68.

Dirección Médica
 Dirección Administrativa
 Dirección Enfermería
 Licenciatura de Medicina
 Licenciatura de Farmacia
 Administrador/a
 Licenciatura de Física
 Licenciatura de Ciencias Químicas
 Licenciatura de Derecho
 Licenciatura de Odontología

2.º Nivel II: 1.147,11 €.

A.T.S./D.U.E.
 Especialidad de Obstetricia y Ginecología
 Diplomatura de Fisioterápica
 Diplomatura de Trabajo Social
 Diplomatura de Relaciones Laborales
 Jefatura de Enfermería
 Técnico u Oficial en Administración
 Supervisión/Coordinación
 Gobernanta
 Jefatura de Cocina
 Jefatura de Recepción
 Jefatura de Negociado
 Jefatura de Compras
 Jefatura de Mantenimiento
 Técnico Especialista:

- De Laboratorio
- De Radiología

Higienista Dental

3.º Nivel III: 1.024,18 €.

Auxiliar Sanitario Especializado
Auxiliar de Enfermería
Auxiliar de Clínica
Auxiliar de Administración
Personal de Centralita
Personal de Recepción
Celador/a
Mozo de Clínica
Ayudantía sanitaria
Cocinero/a
Subencargado/a
Personal de Electricidad
Personal de Albañilería
Personal de Pintura
Personal de Fontanería
Monitor/a
Personal de Carpintería
Responsable de lavandería.
Personal de Mensajería

4.º Nivel IV: 962,72 €.

Ayudantía de Cocina
Pinche
Personal de Lavandería
Personal de Planchado
Personal de Limpieza
Personal de Costura
Camarero/a
Personal de Vigilancia
Personal de Portería
Peón

SALARIOS BASE MENSUAL AÑOS 2022.

1.º Nivel I: 1.326,69.

Dirección Médica
Dirección Administrativa
Dirección Enfermería
Licenciatura de Medicina
Licenciatura de Farmacia
Administrador/a
Licenciatura de Física
Licenciatura de Ciencias Químicas
Licenciatura de Derecho
Licenciatura de Odontología

2.º Nivel II: 1.170,05 €.

A.T.S./D.U.E.
Especialidad de Obstetricia y Ginecología
Diplomatura de Fisioterápica
Diplomatura de Trabajo Social
Diplomatura de Relaciones Laborales
Jefatura de Enfermería
Técnico u Oficial en Administración
Supervisión/Coordinación
Gobernanta
Jefatura de Cocina
Jefatura de Recepción
Jefatura de Negociado
Jefatura de Compras
Jefatura de Mantenimiento
Técnico Especialista:

- De Laboratorio
- De Radiología

Higienista Dental

3.º Nivel III: 1.044,66 €.

Auxiliar Sanitario Especializado
Auxiliar de Enfermería
Auxiliar de Clínica
Auxiliar de Administración
Personal de Centralita
Personal de Recepción
Celador/a
Mozo de Clínica
Ayudantía sanitaria
Cocinero/a

Subencargado/a
 Personal de Electricidad
 Personal de Albañilería
 Personal de Pintura
 Personal de Fontanería
 Monitor/a
 Personal de Carpintería
 Responsable de lavandería.
 Personal de Mensajería
 4.º Nivel IV: 981,98 €.
 Ayudantía de Cocina
 Pinche
 Personal de Lavandería
 Personal de Planchado
 Personal de Limpieza
 Personal de Costura
 Camarero/a
 Personal de Vigilancia
 Personal de Portería
 Peón

15W-6749

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Área de Hacienda

Transcurrido el plazo legal de exposición al público, y no habiéndose formulado reclamaciones al expediente número once de modificaciones presupuestarias mediante suplementos de créditos y créditos extraordinarios en el Presupuesto de la Diputación Provincial para el ejercicio 2021, aprobado por esta Corporación Provincial en sesión ordinaria el día 29 de julio del año en curso por importe de 5.416.080,74 €, conforme a las previsiones del artículo 177.2 del R.D Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone el resumen por capítulos del mismo con el siguiente detalle:

EXPEDIENTE NÚMERO 11 DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SEVILLA

Suplementos de créditos

1. Operaciones no financieras (A + B)	6.150,00 €
A) Operaciones corrientes	6.150,00 €
Capítulo II. Gastos corrientes en bienes y servicios	6.150,00 €
B) Operaciones de capital	0,00 €
2. Operaciones financieras	0,00 €
Total suplementos de créditos (1 + 2)	6.150,00 €

Créditos extraordinarios

1. Operaciones no financieras (A + B)	5.409.930,74 €
A) Operaciones corrientes	18.000,00 €
Capítulo IV. Transferencias corrientes	18.000,00 €
B) Operaciones de capital	5.391.930,74 €
Capítulo VI. Inversiones reales	57.164,99 €
Capítulo VII. Transferencias de capital	5.334.765,75 €
2. Operaciones financieras	0,00 €
Total créditos extraordinarios (1 + 2)	5.409.930,74 €
Total expediente	5.416.080,74 €

Financiación

Bajas de créditos	5.350.915,75 €
Remanente de tesorería para gastos generales	65.164,99 €
Total financiación	5.416.080,74 €

El expediente número once de modificaciones presupuestarias mediante suplementos de créditos y créditos extraordinarios para el ejercicio 2021, se encuentra expuesto al público en el Portal de Transparencia de la página web de Diputación (www.dipusevilla.es), indicador «C-Transparencia económico financiera/información contable y presupuestaria / Indicador 39».

Lo que se publica para general conocimiento, señalando que, de conformidad con lo establecido en el artículo 171 del Texto Refundido de la ley Reguladora de las Haciendas Locales, contra la resolución de aprobación definitiva podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio, en la forma que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Sevilla a 30 de agosto de 2021.—La Vicesecretaria General en funciones de Secretaria General, (P.D. resolución núm. 3239/2020, de 1 de julio), María García de Pesquera Tassara.

15W-7382