



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLÍNICA SANTA ISABEL, S.A.**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Clínica Santa Isabel, S.A., suscrita por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013, así como el acta de aprobación del Plan de Igualdad.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), 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, sobre «registro y depósitos de convenios y acuerdos colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de convenios y acuerdos colectivo de trabajo 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 RD 1/95, de 24 de marzo, 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 RD 713/2010, de 28 de mayo. Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que Regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Santa Isabel, S.A., suscrita por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2013, así como el acta de aprobación del Plan de Igualdad.

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

Sevilla a 27 de septiembre de 2012.—La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

### **ACTA FINAL REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA CLÍNICA, SANTA ISABEL, S.A.**

En Sevilla, siendo las 11 horas del día 7 de mayo de 2012, se reúnen en los locales de la Empresa, sitos en avenida Luis Montoto, 100, las partes:

Por la empresa Clínica Santa Isabel, S.A.:





— Don Javier López Jericó

— Don Joaquín Grimaldi Berrocal

Asesores:

— Doña Ana Mateos Badía.

Por la parte social:

Comité de Empresa:

— Doña Silvia Paniagua González.

— Doña Azucena Valencia Rodríguez.

— Doña M.<sup>a</sup> José García Moreno.

— Don Jorge Luis Páez Luque.

— Don Francisco López Coca.

Asesores UGT:

— Doña M.<sup>a</sup> Ángeles Blanco Alemán

Se inicia la sesión toma la palabra Francisco Javier López

Jericó para presentar la propuesta empresarial:

1. **Ámbito temporal:** Se propone una vigencia temporal del convenio de cuatro años (2010-2013).

2. **Incremento salarial:**

- Para los años 2010 y 2011 se establece un incremento del 2% respectivamente para cada año.
- Para el año 2012 se establece un incremento de 0,5%.
- Para el año 2013 se establece un incremento de 0,6%.

Estos incrementos salariales estarán sujetos a la cláusula de actualización que se redactará en el Convenio conforme al II acuerdo para el empleo y la negociación colectiva firmado por la CEOE, Cepyme, CCOO y UGT, para los años 2012 y 2013.

3. **Cláusula de revisión salarial:** Se suprime el artículo 16 del Convenio Colectivo de Clínica Santa Isabel.





4. Plus de distancia/ transporte:

- P. Transporte dentro del área metropolitana: 35 euros/mes.
- P. Transporte fuera del área metropolitana: 60 euros/mes.

El incremento se hará efectivo con fecha de efectos de 1 de enero 2011.

5. Asuntos propios: Se suprime del artículo 25 del convenio colectivo de Clínica Santa Isabel todo lo relativo a asuntos propios.

Se crea un nuevo artículo para regular el permiso sin sueldo, cuya redacción es la siguiente:«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 tres 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 período 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.»

6. Atrasos: Los atrasos que correspondan serán abonados antes del 31 de julio de 2012.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14.00 horas del día 8 de mayo de 2012.

## **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLÍNICA SANTA ISABEL, S.A.**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en la Empresa Clínica Santa Isabel S.A., 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. Ámbito Temporal**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1 de enero del 2010. Su duración será de 4 años y finalizará el 31 de diciembre del 2013.





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 se prorrogará de año en año sino mediase denuncia expresa por alguna de las partes.

### **Artículo 3. 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.

### **Artículo 4. 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.

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. 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. Antigüedad**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán de un Complemento Personal de Antigüedad, consistente en dos trienios y seis quinquenios

El módulo para calcular el abono del Complemento Personal de Antigüedad, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo



para el cálculo de los trienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

La cuantía del Complemento Personal de Antigüedad será del 5% para cada trienio y del 10% para cada quinquenio del salario base.

El importe de cada trienio o cada quinquenio, comenzará a devengarse el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa con posterioridad al 31 de diciembre del 2004 no tendrán derecho al percibo de este complemento.

### **Artículo 7. Pagas Extraordinarias y de Beneficios**

A) Todos los trabajadores 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) Las gratificaciones de Beneficios se abonarán los días 15 de marzo y 15 de septiembre. La cuantía de cada una de ellas queda fijada en el importe de quince días de salario base más antigüedad, así como un plus de beneficios fijado en 79,64 euros, para el 2010, 81,23 euros para el 2011, y 81,64 euros para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

C) El personal que haya estado o esté de baja por Incapacidad Temporal percibirá la totalidad de las pagas mencionadas.

### **Artículo 8. 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.
- Quirófano-sala despertar.
- Area de hospitalización.





- Radiología.
- Medicina nuclear.
- Radioterapia.
- Laboratorio.
- U.C.I.
- Nefrología.
- Unidad de citostáticos-unidad de día.
- Unidad de urgencias.
- Extracciones.

La cuantía de este complemento será del 15% de los salarios base establecidos en el presente Convenio, a excepción del Área de Hospitalización cuyas cuantías de abono se fijan en 91,80 euros para el 2010, 93,64 euros para el 2011, y 94,10 euros para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador 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 54.30 euros para el año 2010, 55,39 euros para el 2011, y 55,67 euros para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

Se acuerda la contratación de un seguro de accidente con capital de 12.000 euros para los trabajadores que integren la Unidad Móvil de Urgencias Domiciliarias, y para el Departamento de Mensajería.





## **Artículo 9. 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 que hubieran sido contratados para un horario nocturno fijo.

## **Artículo 10. 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 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.

De la realización de dichas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores. 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 y la Empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.

## **Artículo 11. Plus de Distancia y Transporte**

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

Los trabajadores 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 35 euros mensuales.

Cuando el trabajador tenga su domicilio fuera del área urbana percibirá por dicho concepto la cantidad de 60 euros mensuales.

El abono de tales importes se hará efectivo con fecha de efectos de 1 de enero 2011.

## **Artículo 12. Complemento Personal**



Los trabajadores 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 13. Plus de Asistencia y Puntualidad**

El abono de este plus se establece en dos conceptos que serán percibidos por los trabajadores 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 44,27 euros mensuales, para el año 2010, 45,15 euros para el 2011, y 45,38 euros para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).
- **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 18,97 euros mensuales para el 2010, 19,35 euros para el 2011, y 19,45 euros para el 2012 pendiente de actualización si procede según art 15 b).

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

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

### **Artículo 14. 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.

### **Artículo 15. Incremento Básico**

A) Los incrementos del Salario Base para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 serán los siguientes:

• 1.º año: del 1 de enero al 31 de diciembre del 2010:	2%
• 2.º año: del 1 de enero al 31 de diciembre del 2011:	2%
• 3.º año: del 1 de enero al 31 de diciembre del 2012:	0,5%
• 4.º año: del 1 de enero al 31 de diciembre del 2013:	0,6%



Todos los pluses y complementos del presente Convenio Colectivo, excepto los que por su naturaleza estén vinculados a un porcentaje del salario base y el plus de distancia y transporte recogido en el artículo 11 de este Convenio Colectivo, se incrementarán en los porcentajes pactados para cada anualidad.

B) Los incrementos salariales pactados para los años 2012 y 2013 estarán sujetos a la cláusula de actualización pactada en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por la CEOE, Cepyme, CCOO y UGT, conforme a:

1.º Año 2012: La cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro del mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionado excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

2.º Año 2013: Se establece cláusula de actualización en los mismo términos que para 2012.

### **Capítulo III. Empleo y Contratación**

#### **Artículo 16. Contratación**

A) Contrato en prácticas.

Se registrá 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 períodos mínimos de seis meses o bien hasta completar la duración máxima de 2 años.

La retribución del trabajador 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 seis meses 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 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 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 registrarán, 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 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 legislación laboral vigente.

## **Capítulo IV. Jornada, Descansos y Vacaciones**

### **Artículo 17. Jornada**

La duración de la jornada semanal se establece en 36 horas, estableciéndose un cómputo de jornada máxima anual de 1619 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 anteriormente pactada, las horas de exceso realizadas sobre la misma, serán compensadas por tiempo de descanso equivalentes, mediante la concesión de jornadas completas de descanso, de forma que resulte una jornada de 36 horas semanales.

A los trabajadores mayores de 60 años, se les reducirá la jornada en una hora diaria.

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

### **Artículo 18. Descanso Semanal**

Los trabajadores 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 período de descanso semanal, incrementadas en un 75%, salvo descanso compensatorio tras acuerdo con el Comité de Empresa.

### **Artículo 19. Festivos**





Los trabajadores 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, conjuntamente entre la Empresa y el Comité de Empresa dentro del período de descanso antes mencionado.

No obstante lo anterior, tendrán un plus por importe de 35 euros todos los trabajadores que por su turno deban trabajar los días siguientes:

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

## **Artículo 20. Vacaciones**

El período de vacaciones se cifrará en treinta días naturales.

Este período 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 período citado en el primer párrafo se podrá ampliar a otros meses.

Se podrá fraccionar a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa en dos períodos, 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 21. Ayuda Escolar**

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

A. Mensualmente la cantidad de 53,70 euros para el 2010, 54,78 euros para el 2011, y 55,05 para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b) por cada hijo de edad inferior a 3 años, 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.

B. 143,91 euros anuales para el 2010, 146,79 euros anuales para el 2011 y 147,52 euros anuales para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b), por cada hijo con edad comprendida entre tres y seis años, o 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.

C. 228,94 euros anuales para el 2010, 233,52 euros anuales para el 2011 y 234,69 euros anuales para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b), por cada hijo que curse estudios de tercer ciclo de primaria, ESO, Bachillerato, Módulos de Grado Medio o Superior, así como sus equivalentes, hasta el curso en que el alumno cumple 18 años. Se abonará en un solo pago el mes de octubre de cada año.

D. Todos los trabajadores que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, percibirán mensualmente la cantidad de 53,70 euros para el 2010,



54,78 euros para el 2011, y 55,05 para el 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

Los trabajadores 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 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 22. Uniformes**

Al tomar posesión de la plaza se entregarán al trabajador 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 23. Licencias Retribuidas**

Tendrán derecho los trabajadores 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, tres días, y si es fuera de las provincias limítrofes el permiso será de cinco días.
2. Por matrimonio o realización de pareja de hecho siempre que este inscrita en el Registro Público, dieciocho días.
3. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos un día.
4. Por el tiempo indispensable para efectuar exámenes, siempre y cuando los estudios estén relacionados con la profesión que desempeñen en la Empresa.
5. Por intervención quirúrgica del marido, esposa o parejas de hecho, padres, padres políticos e hijos:
  - Hospitalizada: cuatro días.
  - No hospitalizada: un día.

— Por un hermano: un día.

6. Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento familiar, tres días.

7. Por traslado de domicilio: un día y dos si fuese fuera de la localidad.

8. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho 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 si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.

10. 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.

11. 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.

12. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la Autoridad.

13. 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, 5, 6, el permiso retribuido empieza a contar al día siguiente del hecho causante, si el trabajador se encontrase de servicio.

#### **Artículo 24. 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 período 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 25. Excedencias**

Los trabajadores 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, cuatro años desde que concluyó la anterior.

Los trabajadores 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 26. 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 afectado 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 que lleve más de cinco años en la empresa podrá solicitar su Jubilación de la misma, en el año que cumpla los 60 años de edad, percibiendo una indemnización por parte de la empresa, equivalente a una mensualidad del último salario que recibirá por cada tres años de servicios en la empresa. A este beneficio no tendrán derecho los trabajadores que se incorporen a partir del día 1 de enero de 2003.



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 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 la Seguridad Social.

El trabajador 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 27. Maternidad y Paternidad**

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 dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los casos de adopción o acogimiento de menores de hasta seis años la suspensión tendrían una duración de dieciséis semanas interrumpidas. En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del E.T. que se da por reproducido.

Se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de trece días que podrá disfrutar en régimen de jornada completa o tiempo parcial. Este permiso se extiende a los casos de adopción o acogida. El momento de disfrute de este permiso puede tener lugar a lo largo de toda la duración del permiso por maternidad o a continuación de las dieciséis semanas después del nacimiento.

### **Artículo 28. 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 29. Formación Profesional en el Trabajo**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

- a) 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.
- b) Aquellos trabajadores que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.
- c) En el supuesto de que el trabajador 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 30. Ascensos y Promoción; Empleo y Cobertura de Vacantes**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a promocionar dentro de la empresa teniendo preferencia aquellos trabajadores que por titulación profesional y cualificación a si 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 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 que acrediten experiencia en el puesto a cubrir.

## **Artículo 31. Trabajos de Superior o Inferior Categoría**

- A) El trabajador que realice a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período 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 tendrá derecho la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

D) Si por necesidades perentorias o imprevisible 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.

### **Artículo 32. 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 que lo soliciten.

### **Artículo 33. 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 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 34. 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 35.**

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 euros 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**

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Comisión Paritaria negociará la elaboración de un Plan de Igualdad en la Empresa, que contemple medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, conforme a las previsiones que la referida Ley Orgánica contempla. El acuerdo que se adopte en esta materia pasará a formar parte integrante del presente Convenio Colectivo, integrándose como anexo al mismo.

### **ANEXO I GRUPOS y TABLAS SALARIALES.**

Salarios base mensual años 2010, 2011 y 2012.

1.º Nivel I: 1.148,01 euros año 2010-1.170,97 euros año

2011-1.176,82 euros año 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

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: 1.012,46 euros año 2010-1.032,71 euros año 2011-1.037,87 euros año 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

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: 903,96 euros año 2010 - 922,04 euros año 2011-926,65 euros año 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

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: 849,72 euros año 2010-866,71 euros año 2011-871,04 euros año 2012 pendiente de actualización si procede según artículo 15 b).

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.

ACTA DE REUNIÓN PARA LA PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO DE GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD, LA APROBACIÓN DE PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y APROBACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, DE CLÍNICA SANTA ISABEL, S.A.,

CELEBRADA EL DÍA 3 DE FEBRERO DE 2010.

ASISTENTES:

Representación empresarial:

Don Francisco Javier López Jericó.

Don Joaquín Grimaldi Berrocal.

Representación sindical:

Doña Silvia Paniagua González.

Doña Sacramento Rey Cuervas.

Don Jorge Luís Páez Luque.

En Sevilla, siendo las 12.00 horas, del día 3 de febrero de 2010, se reúnen en las dependencias de Clínica Santa Isabel las personas referenciadas, al objeto de tratar los asuntos que a continuación se reseñan:

1. Se presenta firmado el documento de Garantía del compromiso de la Dirección en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Se acuerda aprobar el protocolo de actuación y la constitución de la Comisión de Igualdad, cuyos miembros serán los que a continuación se designan:

Representación empresarial:

i Don Francisco Javier López Jericó.





i Don Joaquín Grimaldi Berrocal.

i Don Francisco Vázquez Ordóñez.

Representación sindical:

i Doña Silvia Paniagua González.

i Doña Sacramento Rey Cuervas (Sustituta de la trabajadora

Doña María Reyes Calero zayas).

i Don Jorge Luís Páez Luque.

3. Se acuerda la aprobación el Plan de Igualdad estableciendo los cronogramas al efecto donde figuran las acciones a acometer durante el año 2010.

4. Se acuerda aprobar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, habiéndose definido la figura del Instructor en la persona de D. Francisco Javier López Jericó y los miembros de la Comisión de Decisión, dos por la parte Empresarial y dos por la Social.

En prueba de conformidad, lo firman en el lugar y la fecha expresada en el encabezamiento.

Por Comité de Empresa: Por Clínica Santa Isabel, S.A.

