

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLÍNICA CITRA, S.A.

RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2013, de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Citra, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo De Citra, S.A. de Huelva, que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2012 entre las representaciones legales de la empresa y los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; el Decreto 149/2012, de 5 de junio, de estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Huelva de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

DELEGADO PROVINCIAL, EDUARDO MANUEL MUÑOZ GARCIA

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLÍNICA CITRA, S.A.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

Este Convenio será aplicable a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en la Empresa CLÍNICA CITRA, S.A. de Huelva, dedicada a las actividades propias de un establecimiento sanitario de hospitalización, consulta y asistencia.

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

La vigencia del Convenio se establece por tres años, comenzando el día 1 de enero de 2011 y concluyendo el 31 de diciembre del 2013. No obstante la citada vigencia, se entenderá prorrogado por años sucesivos si no media denuncia del mismo. Tal denuncia podrá realizarla cualquiera de las partes que lo han negociado, siempre que se realice con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento natural, o de la de sus prórrogas. La parte que inste la denuncia debe formularla ante la autoridad laboral y, al propio tiempo, comunicarla al resto de las partes.

No obstante ser denunciado los artículos de este convenio continuarán vigentes excepto el retributivo que tanto si el convenio se denuncia o no, las partes se obligan a negociar a partir del 1 de octubre del año 2013, retribuciones que de no tenerse acuerdos se mantendrán en los importes fijados a esta fecha, y la excepción a la extinción de las causas económicas que dejará de estar vigente definitivamente el 31 de diciembre de 2013, artículo 4 de este convenio.

Artículo 3. Comisión Paritaria

Conforme al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para entender de todas las cuestiones que se susciten sobre la interpretación y correcta aplicación de lo pactado en este Convenio Colectivo.

Si las partes se someten expresamente al arbitraje de la comisión su decisión será vinculante para aquellas.

Por consiguiente, las partes a las que obliga el Convenio deben plantear a dicha Comisión, con carácter obligatorio y previo, todas las reclamaciones o controversias que puedan surgir en la aplicación de esta norma. Una vez sometida la cuestión de que se trate a la Comisión Paritaria, sin obtener acuerdo satisfactorio sobre el particular, quedará expedita la vía para formular la reclamación procedente ante la autoridad laboral o jurisdicción social, según corresponda. No obstante las partes acuerdan someterse, con carácter previo a la vía judicial, al sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

La comisión estará integrada por tres representantes de los Trabajadores y de las trabajadoras en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales y otros tres por parte de la Empresa.

Ambas representaciones podrán acudir a las sesiones asistidas de sus asesores los cuales tendrán voz pero no voto.



De no poder asistir algunos de los miembros de la comisión paritaria podrá delegar su voto en aquellos que si asistan.

Artículo 4. Contratación y Extinción

La empresa asume expresamente el compromiso, durante la vigencia del presente convenio de no proceder a contratación de personal a través del contrato creado por la reforma de 12 de marzo de 2012 denominado contrato de emprendedores.

También y durante la vigencia establecida, hasta el 31 de diciembre de 2013 exclusivamente la empresa, de verse precisada a extinguir contratos de trabajo, exclusivamente en supuestos amparados en razones económicas procederá en función de las categorías profesionales acudiendo a extinguir en primer lugar, dentro de cada categoría profesional, a los de menor antigüedad.

Capítulo II. Jornada Descansos y Vacaciones Jornada

Artículo 5. Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo efectivo será de 40 horas semanales de promedio. En cómputo anual de 1.826 horas.

La entrega de los Turnos Mensuales se efectuará antes de la finalización de cada mes para el siguiente, guardando equidad en el reparto de festivos y días libres, no pudiendo efectuar cambio alguno tras su entrega.

Artículo 6. Horas Extraordinarias

Se consideran horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada anual pactada en el presente Convenio.

Cada hora extraordinaria podrá ser compensada mediante el disfrute de un tiempo de descanso retribuido equivalente al tiempo extraordinario trabajado, o bien mediante una compensación económica. En defecto de acuerdo, procederá la compensación mediante descanso.

El valor de la hora extraordinaria, en caso de compensación económica, será igual al importe hora del salario base y el complemento de antigüedad, en su caso, incrementado en un treinta por ciento.

Artículo 7. Festivos. Domingos y Festivos Especiales

a) Plus de festivos y domingos: 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.



El personal que preste sus servicios en régimen de turnos disfrutará de los descansos equivalentes.

b) Plus de festivos especiales: independientemente al apartado anterior, se establece para los años de vigencia de este convenio, adicionalmente un plus por importe de 35 € para todos los trabajadores y trabajadoras que por su turno deban trabajar los turnos 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 8. Trabajos Nocturnos

Los trabajadores y trabajadoras que realicen turnos de noche serán remunerados con un complemento de nocturnidad, consistente en el 25% del Salario Base de su categoría profesional.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 horas de la mañana del día siguiente.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que no realicen el turno completo serán remunerados en función del número de horas realizadas.

Artículo 9. Vacaciones

El periodo de vacaciones será de un mes natural o de 26 días laborables siendo considerados a todos los efectos los sábados como día laborable.

Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en 3 periodos, siendo el periodo mínimo a disfrutar de 7 días consecutivos.

Este periodo se disfrutará de forma alternativa por el personal de la empresa, durante los meses de julio agosto y septiembre.

No obstante, previo acuerdo por escrito entre ambas partes, acuerdo que deberá ser notificado al comité con un preaviso mínimo de 20 días, podrá establecerse un periodo distinto a reflejado en el párrafo anterior.

La retribución de las vacaciones estará formada por el Salario Base más el Complemento de Antigüedad.



La entrega de los turnos de vacaciones durante los días comprendido entre los días 15 y 31 de mayo.

Artículo 10. Permisos v Licencias Retribuidos

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

1. Por matrimonio civil o religioso o registro como pareja de hecho quince días naturales.
2. Por nacimiento de un hijo o adopción dos días.
3. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días, ampliables a cinco días si el fallecimiento tiene lugar fuera de la Comunidad Autónoma Andaluza.
4. Tres días por accidente y/o enfermedad grave, hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo y/o cuidados domiciliarios, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. De ser inferior la estancia en hospitalización o los días que precise reposo y/o cuidados domiciliarios, al número señalado, la licencia se limitará al tiempo en el que persistan las circunstancias causantes del derecho. Se podrá disfrutar de este permiso, siempre que persistan las circunstancias causantes del derecho, en cualquier momento, debiéndose presentar justificación escrita de la continuidad del proceso. Los días del permiso no serán necesariamente consecutivos.

Cuando por tales motivos el trabajador o trabajadora precisara hacer un desplazamiento superior a 50 km desde el centro de trabajo, el permiso será de 4 días.

5. Por traslado de vivienda habitual un día.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo en los términos legalmente previstos.

Artículo 11. Permisos Especiales no Retribuidos

Los trabajadores y las trabajadoras acogidos a este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar hasta un máximo cinco días, dentro de cada año natural, de permiso no retribuido por asuntos propios que se solicitará por escrito en un plazo no inferior a 7 días, salvo casos excepcionales debidamente justificados y que podrá unirse a las vacaciones anuales siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, previa comunicación al Comité de Empresa.



Los trabajadores y las trabajadoras con una antigüedad igual o superior a doce meses, podrán solicitar una licencia sin retribución por un mes de duración. La Empresa concederá el mes de asuntos propios, siempre que dicha plaza esté cubierta por personal de la misma categoría profesional y la experiencia necesaria. En cualquier caso será la propia Empresa la que decida la concesión de dicho permiso.

Capítulo III. Remuneraciones

Artículo 12. Retribuciones

Durante la vigencia del presente Convenio las tablas retributivas que se anexan no sufrirán variación alguna

Artículo 13. Antigüedad

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, disfrutarán, de un complemento personal de antigüedad, consistente en el 5 % del salario base para cada trienio y el 10% para cada quinquenio.

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.

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

Artículo 14. Pagas Extraordinarias

La Empresa abonará dos gratificaciones extraordinarias anualmente, una el 15 de junio y otra el 15 de diciembre.

Su cuantía será la correspondiente a una mensualidad de 30 días de Salario Base que percibirá el trabajador que las devengue, incrementado con el complemento de antigüedad.

Artículo 15. Gratificación de Beneficios

La cuantía de esta gratificación queda fijada en el importe de 30 días de Salario Base más antigüedad y se abonará, distribuida en dos medias pagas, los días 15 de marzo y 15 de septiembre.

Artículo 16. Plus de Especialidad, Contagio, Penosidad y Peligrosidad.

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, penosidad o peligrosidad, se establece un complemento retributivo a favor de: Médicos, Farmacéuticos, D.U.E.,



T.E.R., T.E.L, Auxiliar de enfermería, y Celador que desempeñen su puesto en las secciones de Quirófano, Radiología, Laboratorio y Farmacia.

La cuantía de este complemento será del 15% sobre el salario base establecido en el presente convenio.

El resto del personal Auxiliar de Enfermería y limpiadoras, percibirá mensualmente la cantidad de 56,00 €, durante la vigencia del Convenio.

Artículo 17. Plus de Transporte

Los trabajadores y las trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán por cada mes efectivamente trabajado, la cantidad de 32.00 € durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 18. Plus de Asistencia y Puntualidad

La cuantía de este Plus será de 32.00 € durante la vigencia del presente Convenio. Este plus se cobrará proporcionalmente a las faltas de asistencia mensuales y faltas de puntualidad.

Artículo 19. Plus de Quebranto de Moneda

Este complemento tiene por objeto compensar las posibles diferencias de caja en los cuadros periódicos que se realicen. Afectará a las recepcionistas y celadores que, por el desempeño de sus tareas, se vean obligados a utilizar la caja de efectivo de recepción de la Clínica. El importe durante la vigencia de este Convenio será de 45,00 €.

Es obligatorio cumplimentar los libros establecidos al efecto y proceder al arqueo de caja en cada cambio de turno.

Capítulo IV Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 20. Seguridad y Salud Laboral

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, Disposiciones reglamentarias de desarrollo y normas concordantes.

Artículo 21. Reconocimientos Médicos para los Trabajadores y Trabajadoras

La empresa en función de los riesgos inherentes al trabajo garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en los términos regulados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



La Empresa se obliga a efectuar anualmente revisiones médicas a los trabajadores y a las trabajadoras. Esta revisión podrá realizarse antes del año siempre que medie causa justificada y lo solicite el trabajador o lo decida la propia Empresa.

Los costes de los reconocimientos serán por cuenta de la Empresa, incluidas las pruebas complementarias de diagnóstico que, a juicio del facultativo, sean necesarias.

La revisión se hará durante la jornada laboral. La Empresa proporcionará a su cargo la vacuna contra la Hepatitis B y Gripe a todos los trabajadores y trabajadoras del centro que lo soliciten.

Artículo 22. Uniformes

La empresa proporcionará a los trabajadores dos uniformes completos con una periodicidad de dos años.

Capítulo V Ley Igualdad Efectiva

Artículo 23. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

23.1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo 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 caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el





periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

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

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se



distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado así como en los previstos en el siguiente apartado y en el apartado 10 bis

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. en el supuesto de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de genero, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.





Artículo 23 bis. Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 22.1, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador o la trabajadora que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 22.1, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo 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 y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

23.2.- Reducción de la jornada por motivos familiares

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

2. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre



tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.

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

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

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

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada horaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.





23.3.- Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador o la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 24. Acoso Moral y Sexual en el Trabajo

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



La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Disposiciones Finales

Disposición Adicional Primera.- Jubilación a los 65 años

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 del sistema de la Seguridad Social en su totalidad.

Disposición Adicional Segunda.-

En todo aquello que no se hubiera pactado en el presente Convenio con carácter específico y que afecte a la relación laboral entre las partes, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, y demás disposiciones de carácter general y pertinente aplicación.

Disposición Adicional Tercera.-

La Empresa publicará en el Tablón de Anuncios e informará a los Representantes de los Trabajadores y de las trabajadoras, de las vacantes que se puedan producir en la Empresa como consecuencia de la creación de nuevos puestos de trabajo, jubilación, y las derivadas de permisos o licencias que dieran lugar a contratos de interinidad, con la finalidad de que la plantilla pueda optar a la cobertura de las mismas, siempre que reúnan las condiciones académicas y experiencia requeridas, sin perjuicio de que en todo caso la decisión final sobre la elección entre los posibles candidatos corresponderá siempre a la Empresa.

ANEXO I

Grupos y Tablas Salariales

Salarios Base mensual durante la vigencia del Convenio

SALARIOS BASE MENSUAL	
DIRECTOR MEDICO	2.406,05 €
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1.405,13 €
FARMACEUTICO, ECONOMISTA, MEDICO	1.382,37 €
DUE	842,16 €
TECNICO ESPECIALISTA	800,09 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	776,83 €



Andalucía

Clínica Los Naranjos Grupo HLA, S.L.U.

BOP 55, 21 de mayo del 2013

Página 15 de 15

AUX, ADMITIVO, AUX. ENFERMERIA, RECEPCIONISTA, RESPONSABLE MANTENIMIENTO, COCINERO	736,94 €
CELADOR, LIMPIADORA	695,19 €

