CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CLÍNICA INMACULADA CONCEPCIÓN, S.A.

Resolución de 15 de abril de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Inmaculada Concepción, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Clínica Inmaculada Concepción, S.A., acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 12 de marzo de 2013 ante esta Delegación Territorial a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 <de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio

Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación

Territorial.

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

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López

Indice

Capítulo I: Disposiciones generales

Artículo 1: Ambito de aplicación funcional, territorial y personal

Artículo 2: Vigencia

Artículo 3: Denuncia y prórroga

Artículo 4: Condiciones más beneficiosas

Artículo 5: Vinculación a la totalidad

Artículo 6: Coordinación normativa

Capítulo II: Tiempo de trabajo

Artículo 7: Jornada laboral

Artículo 8: Vacaciones anuales

Capítulo III: Permisos, Licencias, Incapacidad Temporal y Maternidad

Artículo 9: Permisos y licencias retribuidas

Artículo 10: Fiestas oficiales

Capítulo IV: Ingreso, contratación y mantenimiento del empleo

Artículo 11: Ingreso y contratación

Artículo 12: Garantía de las condiciones de trabajo

Capítulo V: Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 13: Excedencia voluntaria

Artículo 14: Reducción voluntaria de la jornada laboral

Artículo 15: Excedencia por cuidado de hijos/as

Artículo 16: Reducción de jornada por motivos familiares

Artículo 17: Finiquitos

Capítulo VI: Previsión Social

Artículo 18: Prestaciones complementarias por enfermedad y accidente

Artículo 19: Matrimonio

Artículo 20: Indemnización por fallecimiento o jubilación

Artículo 21: Jubilación

Capítulo VII: Clasificación profesional y promoción en el empleo

Artículo 22: Clasificación profesional

Artículo 23: Promoción profesional y ascensos

Capítulo VIII: Condiciones económicas

Artículo 24: Salario base e incremento salarial

Artículo 25: Antigüedad

Artículo 26: Complemento Salarial por puesto de trabajo

Artículo 27: Gratificación por responsabilidad

Artículo 28: Pagas extraordinarias

Artículo 29: Plus de distancia

Artículo 30: Plus de diplomado en enfermería o médico

Artículo 31: Premio a la fidelidad y constancia

Artículo 32: Horas extraordinarias

Artículo 33: Nocturnidad

Artículo 34: Cláusula de revisión salarial

Capítulo IX: Seguridad e Higiene y Salud Laboral

Artículo 35: Prevención de riesgos laborales

Artículo 36: Trabajadores mayores de 55 años

Artículo 37: Prendas de trabajo

Capítulo X: Derechos sindicales y representación colectiva

Artículo 38: De los Sindicatos y Comité de Empresa

Capítulo XI: Comisión paritaria del Convenio

Artículo 39: Comisión paritaria

Artículo 40: Procedimiento de la Comisión

Disposición Adicional Unica: Parejas de Hecho

Anexo I: Tabla Salarial para el período 01/01/2012 y el 31/12/2012

Anexo II: Modelo de finiquito

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ambito de Aplicación Funcional, Territorial y Personal

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo son de aplicación a todos los/as trabajadores/as de Clínica Inmaculada Concepción, S.A., en su centro de trabajo de Granada.

Asimismo, es de aplicación a los/as trabajadores/as subrogados, durante la vigencia del contrato de arrendamiento de servicio.

Artículo 2. Vigencia

La duración de este convenio colectivo se establece por dos años, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013.

Artículo 3. Denuncia y Prórroga

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

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

Si llegado el día 31 de diciembre del 2013, no se ha denunciado el Convenio por ninguna de las partes, con una antelación mínima de tres meses y por escrito, se entenderá prorrogado hasta el día 31 de diciembre del 2014 y así sucesivamente.

Artículo 4. Condiciones más Beneficiosas

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

Artículo 5. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en su conjunto.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, en su uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigirá oficio a la jurisdicción competente y esta anulará o dejará sin efecto algún artículo del mismo, bien en su totalidad o en parte de lo convenido,

que se recoge en su contenido.

Se conviene expresamente que entonces, el presente convenio colectivo de trabajo quedara totalmente nulo y sin efecto ni eficacia practica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo convenio o bien reconsiderar el contenido del anterior en su totalidad.

Artículo 6. Coordinación Normativa

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente convenio con carácter especifico y que afecte a la relación laboral entre las partes, se estará por ambas a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y demás disposiciones de general y pertinentes aplicación.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo

Artículo 7: Jornada Laboral

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

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

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

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

Para establecer el cuadro horario del personal, se estará a lo dispuesto entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma. No pudiendo alterar el mismo sin previo acuerdo de las partes, quedando dichos acuerdos recogidos por escrito.

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

Artículo 8. Vacaciones Anuales

Todo el personal tiene derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones de treinta y un días efectivos al año de trabajo ininterrumpidos, que se desarrollaran en los meses de 1 de julio al 2 de octubre inclusive.

Sin embargo y a petición del/de la trabajador/a, el periodo de vacaciones se podrá fraccionar en dos partes, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

En caso de que se establezcan unas fechas diferentes al calendario de vacaciones

establecido en el presente convenio, por necesidad de la Empresa, se hará de forma rotatoria. Los/as trabajadores/as afectados tendrán derecho a percibir las siguientes cuantías en concepto de bolsa de vacaciones.

* Si los meses señalados por necesidad de servicio fueran durante el periodo comprendido de enero o diciembre la cuantía será de 76,37 euros.

* Si los meses señalados estuvieran comprendidos entre el mes de febrero a 30 de junio y de dos de octubre a 30 de noviembre la cuantía será de 101,84 euros.

Incrementando las distintas cuantías en el porcentaje que se establezca en el presente convenio para cada año de vigencia.

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

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

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

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

Asimismo, se concederán cinco días naturales al año, que se disfrutaran de forma fraccionada según las necesidades de la Empresa, en Navidad, Corpus o Semana Santa.

Capítulo III. Permisos, Licencias, Incapacidad Temporal y Maternidad

Artículo 9: Permisos y Licencias Retribuidas

Con independencia de concederse a los/as trabajadores/ as los permisos y licencias reconocido/as en el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 37º, el presente convenio reconoce unas mejoras en algunos de los puntos que a continuación se detallan.

Se establecen las siguientes:

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

2. Por fallecimiento, intervención quirúrgica que necesite internamiento en Centro Hospitalario más de cuarenta y ocho horas, seis días naturales.

Referidas todas estas circunstancias a cónyuge, pareja de hecho, padres, hermanos, hijos. Abuelos y nietos.

3. Por intervención quirúrgica que necesite internamiento en Centro Hospitalario, o reposo domiciliario, menos de cuarenta y ocho horas, dos días naturales.

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

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

5. Por fallecimiento de padres políticos dos días naturales.

6. El padre trabajador, progenitor por nacimiento, adopción o acogida de hijo/a tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días naturales. Si por tal motivo el padre trabajador tuviera que desplazarse a mas de 50 Km. de la provincia, la licencia será de seis días naturales.

Con independencia del permiso retribuido anteriormente, el padre o progenitor puede solicitar la suspensión del contrato por paternidad retribuido por la Seguridad Social. El padre o progenitor, tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

7. Por cambio de domicilio, tres días naturales.

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

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

10. Por asuntos propios, cuando la licencia sea pedida al menos con siete días de antelación y de acuerdo con las necesidades de la Empresa hasta tres meses.

Este periodo no será remunerado en ningún caso, ni computará a efectos de antigüedad.

11. Las/os trabajadora/os por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple, pudiendo disfrutar la reducción de la misma al comienzo o al final de la jornada.

Las trabajadoras por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o en acumulación en días, hasta los nueve meses de edad, en jornadas completas será de una duración de 17 días naturales de permiso por lactancia acumulada, contando desde las 16 semanas de permiso por maternidad/paternidad.

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

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

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

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

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

Artículo 10. Fiestas Oficiales

Cuando por necesidades de la Empresa, algún/a trabajador/ a no pueda descansar en los días señalados como fiestas oficiales o fiestas locales recogidas en el calendario laboral, la Empresa compensara al/a la trabajador/a con otro día de descanso, teniendo el/la trabajador/a que solicitar por escrito la fecha del disfrute del/os festivo/s trabajado/s, de no ser así le será señalado por la Empresa a su libre elección, dentro del trimestre siguiente, estando obligado el/la trabajador/a a su cumplimiento.

Si en el periodo de esos tres meses a partir de la fiesta oficial trabajada, la Empresa no pudiera compensar al/a la trabajador/a con otro día de descanso, la

Empresa abonará al/a la trabajador/a por este concepto un 175% de su salario base por día trabajado.

Los trabajadores que por su turno deban trabajar los días siguientes tendrán un plus por importe de 18,03 euros para el año 2012 y para el 2013 se verán incrementado según el art. 24 del presente Convenio.

1. 24 de diciembre y 31 de diciembre los trabajadores que realicen el turno de tarde o noche.

2. 25 de diciembre y 1 de enero los trabajadores que realicen turno de mañana, tarde ó noche.

Capítulo IV. Ingreso, Contratación y Mantenimiento del Empleo

Artículo 11. Ingreso y Contratación

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

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

Para el personal eventual que pase a la condición de fijo de plantilla, la Empresa comunicará a los representantes de los/as trabajadores/as la decisión y creará una comisión en la que el Comité de Empresa será oído con carácter previo, sin ser vinculante su opinión, siendo decisión final de la Dirección de la Empresa, el pase a fijo de plantilla.

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

Artículo 12. Garantía de las Condiciones de Trabajo

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

Si el/la trabajador/a causará baja en la Empresa, se al cual fuera el motivo,

aquella queda obligada a entregar, junto con una fotocopia del parte de baja diligenciado por el I.N.S.S, un certificado de la Empresa, en el que se haga constar los días cotizados, así como las cuantías de las bases establecidas, en los seis días siguientes a la fecha de baja.

Capítulo V. Modificación, Suspensión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 13: Excedencia Voluntaria

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

Las excedencias voluntarias podrán ser de tres meses como mínimo y de cinco años como máximo.

La Empresa vendrá obligada a su concesión siempre que la misma se solicite, al menos, con dos meses de antelación.

Podrá pedirse nueva excedencia, en igual forma que la anterior, cuando se haya cubierto un periodo de trabajo de al menos, dos años desde su ingreso.

Si el periodo de excedencia que se pide tuviera una duración inferior a los dos años, la Empresa vendrá obligada al termino de la excedencia a readmitir al/a la trabajador/a en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de empezar a disfrutarla, pudiendo a tal efecto, imponer la cláusula de reserva de puesto de trabajo en el contrato de la persona que viniese a sustituir al/a la trabajador/a excedente.

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

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

Artículo 14. Reducción Voluntaria de la Jornada Laboral

El/la trabajador/a fijo de plantilla con una antigüedad mínima de un año, podrá solicitar una reducción de la jornada laboral en un 50%, de forma voluntaria, que podrá ser de tres meses como mínimo y de cinco años como máximo, la misma podrá ser por horas efectivas de trabajo diario, o por días efectivos de trabajo.

La forma de la reducción de jornada, en cualquiera de sus modalidades, se acordará entre la Empresa y el/la trabajador/a.

Se producirá la sustitución por otro trabajador/a siempre que, a criterio de la Empresa y las necesidades del servicio lo aconsejen.

Artículo 15: Excedencia por Cuidado de Hijos/as

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

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

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

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

Artículo 16: Reducción de Jornada por Motivos Familiares

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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo del 50% de la duración de aquella.

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

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

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

Artículo 17. Finiquitos

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

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

Capítulo VI. Previsión Social

Artículo 18. Prestaciones Complementarias por Enfermedad y Accidente

En caso de que el/la trabajador/a sea declarado legalmente en situación de Incapacidad Transitoria, Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, la Empresa compensara al/a la trabajador/a, desde el primer día que se produzca la baja y durante el tiempo que dure la misma, 100% de su salario base de cotización.

La Empresa y los Representantes de los Trabajadores asumen el compromiso de remitir al Comité de Seguridad y Salud Laboral, para su valoración, los casos de I.T que se produzcan con carácter periódico y repetitivo.

Artículo 19. Matrimonio

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

A) Continuar su trabajo en la Empresa.

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

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

celebración.

Si optara por continuar su trabajo en la Empresa, podrá quedar en situación de excedencia por un periodo no inferior a un año ni superior a tres años, a voluntad del/de la trabajador/a.

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

Artículo 20. Indemnización por Fallecimiento o Jubilación

Al fallecimiento de un trabajador, la Empresa abonara a sus derechohabientes, por el orden que después se indica, una ayuda consistente en una mensualidad del salario base que viniera percibiendo en el momento de su fallecimiento.

El orden de prelación será el siguiente:

1. Viudo o Viuda, pareja de hecho.

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

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

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

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

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

Artículo 21. Jubilación

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

Capítulo VII. Clasificación Profesional y Promoción en el Empleo

Artículo 22. Clasificación Profesional

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

NIVEL I. Director Médico, Director Administrativo.

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

NIVEL III. Médico Jefe de Servicio, Médico Jefe de Sección y Jefe de Negociado.

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

NIVEL V. Jefe de Enfermería, Supervisor de Enfermería, Matrona, A.T.S., Enfermera, Fisioterapeuta, Jefe de Taller, Conserje, Oficial Administrativo y Auxiliar Administrativo.

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

NIVEL VII. Auxiliar de Clínica, Auxiliar Sanitario, Cocinero, Electricista, Telefonista de más de 50 líneas, Fontanero, Albañil, Pintor, Maquinista de Lavandero y Recepcionistas.

NIVEL VIII. Ayudante de Cocina, Camarero, Cortadora, Costurera, Planchadora, Telefonista menos de 50 líneas, Jardinero, Conductor de segunda, Limpiadoras, Fregantinas,

Lavanderos/as, Pinches de Cocina, Peón, Ayudante de Taller, Ayudante de Electricista y Ayudante de Mecánico.

NIVEL IX. Aspirantes, Aprendices, Pinches y Botones.

Artículo 23: Promoción Profesional y Ascensos

Se establece un régimen de ascensos, consistente en que las vacantes que se produzcan se cubran con el personal de la Empresa que tengan el titulo necesario para ello.

Dichas vacantes podrán ser de forma indefinidas, provisional, por incapacidad laboral de larga duración, excedencia, por nueva creación de un servicio o ampliación.

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

En caso de no cubrirse la vacante/es y fuera necesario

a juicio de la Empresa, se procedería a convocar públicamente, las plazas, se llevará a cabo en la forma establecidas en la Legislación Vigente.

Será misión específica del Comité de Empresa la vigencia y cumplimiento del presente artículo.

Capítulo VIII: Condiciones Económicas

Artículo 24: Salario base e Incremento salarial

Para el año 2012, se establece un incremento salarial de cero por ciento sobre la tabla salarial vigente al 31/12/2011.

En consecuencia, el salario base para el periodo comprendido entre el día 1 de enero de año 2012 al día 31 de diciembre del año 2012, será el reflejado en el Anexo I de este convenio.

Para el periodo comprendido desde el día 1 de enero del año 2.013 al 31 de diciembre del año 2013, se establece un incremento salarial será de 0,60% sobre la tabla salarial vigente al 31/12/2012.

Artículo 25. Antigüedad

Los/as trabajadores/as/as fijos de plantilla percibirán, aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de trienios en la cuantía un 7% por cada uno de ellos sobre el salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán, en ningún caso exceder del 60 % del salario base. Lo dispuesto anteriormente se entenderá sin perjuicio de los derechos adquiridos por los/as trabajadores/ as a la fecha de este acuerdo.

Artículo 26: Complemento Salarial por Puesto de Trabajo

En razón de mayor especialidad se fija un complemento retributivo, cuyos importes para los distintos niveles se especifican en las tablas salariales adjuntas.

El complemento lo percibirán los/as trabajadores/as que presten su servicio en los departamentos siguientes: Farmacia, Quirófano, Laboratorio, Unidad de Vigilancia Intensiva y Radiología.

Así mismo, se reconoce este complemento para un trabajador del taller, repartiéndose la cantidad resultante por parte iguales entre todos los/as trabajadores/as que presten servicio en el taller.

Para los/as trabajadores/as del servicio de celadores se le reconoce este complemento para cuatro trabajadores del servicio con categoría de celador, repartiéndose la cantidad resultante por partes iguales entre todos los/as trabajadores/as que presten servicio como celadores.

Igualmente se reconoce este complemento para tres trabajadores del servicio de limpieza, repartiéndose la cantidad resultante por parte iguales entre los/as trabajadores/as que presten servicio como limpiadoras.

Asimismo recibirán, dicho complemento los/as trabajadores/as que presten sus servicios con enfermos infectocontagiosos a pesar de que sea de forma casual en la cantidad que corresponda por días de servicio.

Para los/as trabajadores/as que actualmente no estén encuadrados en los servicios anteriores y para aquellos que no perciben la totalidad de este complemento, la

Empresa abonará la cantidad 15% del salario base. Los importes se revisaran con el mismo criterio utilizado en la revisión del salario Base para dichos años, artículo 24 del presente Convenio, todo ello como complemento salarial por puesto de trabajo, no pudiendo superar entre ambas cantidades la reflejada en la tabla salarial adjunta como Plus de Trabajo.

Artículo 27. Gratificación por Responsabilidad

Durante la vigencia del presente convenio, los encargados de servicio, clasificados como tales profesionalmente, percibirán sobre su salario base una gratificación mensual de 58,87 euros para el primer año y de 59,22 euros para el siguiente año.

Estos importes se revisaran con el mismo criterio utilizado para la revisión del salario Base, recogido en el artículo 24º del presente Convenio.

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

Artículo 28. Pagas Extraordinarias

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias coincidiendo con el Corpus, julio y Navidad.

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

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

La paga del Corpus se abonara diez días antes de su festividad y la de julio y Navidad los días quince de sus respectivos meses.

Artículo 29. Plus de Distancia

Se establece un plus de distancia consistente en la cantidad de 53,94 euros mensuales para el año 2012 y de 54,26 euros para el año 2013, los importes se revisaran con el mismo criterio utilizados en la revisión del Salario Base para dichos años, artículo 24º del presente Convenio. Dicho plus lo percibirán todos aquellos trabajadores que tengan una jornada de mañana y tarde.

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

Artículo 30. Plus de Diplomado en Enfermería o Médico

Para los/as trabajadores/as que desempeñen su puesto de trabajo en función de su titulación como Medico ó Diplomado en enfermería percibirá un plus mensual para el año 2012 de 147,15 euros y para el año 2013 de 148,03 euros.

Estos importes se revisaran con el mismo criterio utilizado en la revisión del salario Base para dichos años, articulo 24º del presente Convenio, con independencia del resto de las retribuciones o remuneraciones que por cualquier otro concepto perciba, siendo abonables dicho plus en todas las pagas.

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

Artículo 31. Premio a la Fidelidad y Constancia

La Empresa premiara la fidelidad y constancia de su personal, con una antigüedad de veinticinco años de servicio en la Empresa, con un premio de 382,32 euros para el año 2012 y para el año 2013 de 384,61 euros.

De igual forma que la anterior la Empresa premiara a los/as trabajadores/as con una antigüedad de treinta años de servicio en la Empresa con un premio de 873,93 euros para el año 2012 y para el año 2013 de 879,17 euros, los importes se revisaran con el mismo criterio utilizado en la revisión del Salario Base para dichos años artículo 24º del presente Convenio.

Artículo 32: Horas Extraordinarias

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

Las horas extraordinarias serán abonadas con los siguientes recargos:

- el 75% del valor de una hora ordinaria para las realizadas en los días de semana

- el 175% del valor de una hora ordinaria para las realizadas en días festivos.

Los/as trabajadores/as por su propia voluntad pueden solicitar a la Dirección de la Empresa, que en vez del pago económico dichas horas sean compensadas por días de descanso en la misma proporción de aumento que las establecidas económicamente,

La realización de las horas extraordinarias será de forma voluntaria y en caso de fuerza mayor se llevara a cabo de forma rotatoria.

Artículo 33: Nocturnidad

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

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

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

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

Artículo 34. Cláusula de Revisión Salarial

Se reconoce una cláusula de garantía salarial para el año 2013, según el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 24 de enero de 2012, por las Centrales Sindicales y la CEOE, regularizándose, las posibles diferencias económicas, una vez publicado.

Capítulo IX. Seguridad e Higiene y Salud Laboral

Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales

En el presente artículo será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, por la que se regula la Prevención de Riesgos laborales.

Artículo 36. Trabajadores Mayores de 55 años

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

Aquellos/as trabajadores/as con la edad establecida en este artículo, siempre que

lo soliciten a la Dirección de la Empresa y por escrito, podrán ser excluidos del turno de noche, siempre que no lleve consigo un aumento numérico de personal en el servicio.

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

Artículo 37. Prendas de Trabajo

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

Durante el periodo de invierno, se dotará la personal de una rebeca de lana.

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

Capítulo X. Derechos Sindicales y Representación Colectiva

Artículo 38. De los Sindicatos y Comité de Empresa

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

Capítulo XI. Comisión Paritaria del Convenio

Artículo 39: Comisión Paritaria

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

Artículo 40. Procedimiento de la Comisión

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario o extraordinario, según las partes firmantes.

Podrán convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de 48 horas, debiendo resolver las consultas en un

plazo máximo de siete días.

Los acuerdos se tomaran por unanimidad.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación de sus artículos del Convenio Colectivo.

2. Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliación o arbitrar en el tratamiento y soluciones de las cuestiones y conflictos, que pudieran suscitarse de la aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los Organos Públicos existentes al efecto.

En caso de desacuerdo en la interpretación del presente Convenio se comunicara al SERCLA.

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

Anexo I: Tabla Salarial para el período 01/01/ 2012 y el 31/12/2012

Nivel	Salario Base	Trienio	Plus Convenio	Plus Puesto de Trabajo	Plus DUE/ATS	Plus Médico
I	1.601,45	112,10	240,22	389,63		147,15
II	1.504,47	105,31	225,67	366,05		147,15
III	1.454,51	101,82	218,18	353,89		147,15
IV	1.395,57	97,69	209,34	339,55		147,15
V	1.241,33	86,89	186,20	302,01	147,15	
VI	1.112,46	77,87	166,87	270,66		
VII	1.081,83	75,73	162,27	263,21		
VIII	1.005,54	70,39	150,83	244,65		
IX	917,97	64,26	137,70	223,35		

Anexo II: Modelo de finiquito

D./Dª……, con N.I.F. ..... que viene prestando sus servicios en esta empresa, con la

categoría....., desde....., causa baja en la misma con fecha....., y por el motivo de....., declara percibir en este momento la cantidad de....., por los servicios prestados y por la totalidad de los derechos que le puedan corresponder derivados de esta relación laboral hasta el día que causó baja en la misma, y por los conceptos que a continuación de detallan:

Concepto	Devengos	Deducciones
Salario Base	euros	
Pluses	euros	
Parte Proporcional de pagas Extras	euros	
Parte proporcional de Vacaciones	euros	
Otros Conceptos	euros	
Descuentos Seguridad Social e I.R.P.F	euros	
Totales	euros	
Importe total a pagar	euros	

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

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

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

.....

Firma y Sello Firma del Representante

Empresa trabajador Trabajador