

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Clínica Santa Isabel, S.A.
Expediente: 41/01/0094/2017.
Fecha: 4 de octubre de 2017.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Destinatario: Jorge Luis Paez Luque.
Código: 41002732011992.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Clínica Santa Isabel, SA (código 41002732011992), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (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 arts. 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 colectivos 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, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria única del Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Clínica Santa Isabel, S.A. (código 41002732011992), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.

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

En Sevilla a 4 de octubre de 2017.—El Delegado Territorial, Juan Borrego Romero.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA EMPRESA CLÍNICA SANTA ISABEL, S.A. 2017-2018-2019

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que presten servicio en la empresa Clínica 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.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 1 de enero del 2017. Su duración será de 3 años y finalizará el 31 de diciembre del 2019.

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

EL presente Convenio Colectivo en relación a la ultractividad del mismo, será de dos años desde su fecha de terminación, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2021.

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

Artículo 3.º *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 4.º *Comisión paritaria.*

Para cuantas cuestiones surjan en la aplicación del presente Convenio Colectivo, y conforme al art. 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 acudiría a la Autoridad Laboral que proceda.

Capítulo II. Condiciones económicas

Artículo 5.º *Retribuciones.*

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

Artículo 6.º *Complemento garantía Ad Personam.*

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

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

Artículo 7.º *Pagas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

- Mantenimiento.
- Quirofano - Sala despertar.
- Área 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 que será el 12% de los salarios pactados.

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

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

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

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

El resto del personal de la Empresa, percibirá mensualmente la cantidad de 56,90 euros.

Se acuerda la contratación de un seguro de accidente con capital de 12.000 € para los trabajadores y trabajadoras que integren la unidad móvil de urgencias domiciliarias, y para el departamento de mensajería.

Artículo 9.º *Trabajo nocturno.*

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

Artículo 10.º *Horas extraordinarias.*

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

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

Artículo 11.º *Plus de distancia y transporte.*

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

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio y que tengan su domicilio dentro del área urbana donde esté ubicado el centro de trabajo percibirán mensualmente la cantidad de 35,96 € mensuales.

Cuando el trabajador o trabajadora tenga su domicilio fuera del área urbana percibirá por dicho concepto la cantidad de 61,63 € mensuales.

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

Artículo 12.º *Complemento personal.*

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

Artículo 13.º *Plus de asistencia y puntualidad.*

El abono de este plus se establece en dos conceptos que serán percibidos por los trabajadores y trabajadoras cuya asistencia y puntualidad mensual al trabajo se efectúe 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 48,50 € mensuales.
- Puntualidad: Se requiere la presencia en el puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada laboral. Se dejará de percibir dicho devengo a partir de la segunda falta de puntualidad, con impuntualidades de 5 minutos cada una de ellas en el mes, este plus será de 21,50 € mensuales.

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

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

Artículo 14.º *Bolsa de productividad.*

Las cantidades que anualmente y por aplicación del art. 13 de este convenio hayan dejado de percibirse por todo el personal, pasarán a incorporarse a la denominada bolsa de productividad. Así mismo se incrementará anualmente durante la vigencia de este Convenio la cantidad 15.000,00 € De igual forma esa cantidad se aumentará en 10% de la misma, por cada 0,5% de reducción de los índices de absentismo para cada año pactado. Dicha bolsa será distribuida por igual entre todas las personas que durante el año no hayan dejado de percibir los conceptos dispuestos en el propio artículo 13 y siempre que cumplan con los criterios de productividad que a continuación se indican:

1. Absentismo: Este concepto supondrá un 70% del total de la bolsa. Los índices de absentismo fijados para cada año son los que a continuación se detallan.
 - 2017: 4,00%.
 - 2018: 3,90%.
 - 2019: 3,80%.
2. Actividad: Estos conceptos supondrán un 30% del total de la bolsa. Los datos de actividad fijados para cada año son los que a continuación se detallan:

Áreas	2017	2018	2019
Quirófano	8.688	9.123	9.579
Urgencias	40.188	42.198	44.308
Hospitalización	6.037	6.339	6.656

El abono del complemento de productividad se realizará a razón de:

- 100% de la cantidad siempre que se cumplan dos criterios de productividad definidos.
- 70% de la cantidad si solo se cumple el criterio de absentismo para el año de referencia.
- 30% de la cantidad si solo se cumplen los criterios de actividad para el año de referencia.

El pago de esta bolsa de productividad se realizará en el mes de abril del año en curso.

Artículo 15.º *Plus de guardias localizadas.*

Por este concepto, se acuerda reconocer de forma individualizada las contraprestaciones que se negocien, siempre que sea por mutuo acuerdo entre la empresa, el comité de empresa y el trabajador o trabajadora.

Artículo 16.º *Incremento básico.*

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

- Año 2017, una subida del 1,6%, que ya están incluidos en este texto.
- Año 2018, una subida del 2%.
- Año 2019, una subida del 1,9% + un 0,5% condicionado a la firma del Convenio del SAS.

Capítulo III. Empleo y contratación

Artículo 17.º *Contratación.*

A) Contrato en prácticas.

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

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

B) Contratos para la formación y el aprendizaje.

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

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

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

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

C) Contratos eventuales:

Aquellos trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que vengan motivados por ocupación superior a la habitual, podrán ser objeto de contrato para obra y servicio determinado mientras dure esta circunstancia. Los contratos eventuales por acumulación de tareas se regirán, en lo que a su duración se refiere, por lo que establezca en cada momento el Convenio Provincial de Trabajo para las empresas de Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia, y laboratorio de análisis clínicos para Sevilla y provincia.

D) Contratos de relevo:

Se estará a la normativa vigente en cada momento.

E) Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida:

Conforme a lo dispuesto en la Disposición Transitoria sexta del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ley 62/2003, del 30 de diciembre y legislación complementaria, los contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

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

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

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

Capítulo IV. Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 18.º Jornada.

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

En los años 2017, 2018 y 2019, de 37 horas, estableciéndose un cómputo de jornada máxima anual de 1.642 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 37 horas semanales.

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

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

Artículo 19.º Descanso semanal.

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

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

Artículo 20.º Festivos.

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

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

No obstante lo anterior, tendrán un plus por importe de 45 € todos los trabajadores y trabajadoras que por su turno deban trabajar los días siguientes:

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

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

- 6 diciembre los trabajadores o trabajadoras que realicen el turno de mañana, tarde o noche. En el año 2017.
- Jueves Santo los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de mañana, tarde o noche. En el año 2018.
- Viernes Santo los trabajadores y trabajadoras que realicen turno de mañana, tarde o noche. En el año 2019.

Artículo 21.º *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo V. Condiciones sociales

Artículo 22.º *Ayuda escolar.*

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

- A. Mensualmente la cantidad de 60,00 € 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. 155,00 € anuales, 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. 250,00 € anuales, 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 o trabajadoras que tengan a su cargo hijos disminuidos físicos o psíquicos, percibirán mensualmente la cantidad de 65,00 €

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

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

Artículo 23.º *Uniformes.*

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

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

Artículo 24.º *Licencias retribuidas.*

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

1. Por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o accidente, de parientes hasta el 2.º de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho inscritas en Registro Público, serán tres días, que será ampliable a cinco días en el caso de que sea preciso desplazamiento fuera de la provincia de Sevilla a más de 180 km.
2. En el caso de hospitalización por intervención quirúrgica de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, así como parejas de hecho inscrita en el Registro Público la duración del permiso será de cuatro días.
3. En el caso de intervención quirúrgica ambulatoria que precise reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, así como parejas de hecho inscrita en el Registro Público, la duración del permiso será de dos días.
4. Cuando cualquiera de los supuestos contemplados en ellos apartados 2 y 3 del presente artículo, afecte a parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días.
5. Por matrimonio o realización de pareja de hecho siempre que esté inscrita en el Registro Público, dieciocho días.
6. Por matrimonio de padres, hijos y hermanos un día.
7. Por el tiempo indispensable para efectuar exámenes, siempre y cuando los estudios estén relacionados con la profesión que desempeñen en la empresa.
8. Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento familiar, tres días.
9. Por traslado de domicilio: un día y dos si fuese fuera de la localidad.
10. Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de doce años o aun discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de entre un octavo y máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta 2.º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
12. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
13. La mujer trabajadora tendrá derecho durante la lactancia a una hora diaria retribuida durante nueve meses a contar desde el nacimiento del hijo o adopción pudiendo dividirse en dos fracciones de media hora a petición de la trabajadora. En el supuesto de parto múltiple o adopción múltiple los beneficios de esta reducción se multiplican en dichos casos. Este permiso se podrá acumular en jornadas completas de descanso a continuación de la baja maternal previa petición de la trabajadora. Estos beneficios no distingue entre lactancia natural o artificial, adopción o guarda legal, este derecho se disfrutará indistintamente por la madre o por el padre a petición de ellos si ambos trabajan.
14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la Autoridad.
15. Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa el hijo debe permanecer hospitalizado después de la continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho ausentarse del trabajo durante una hora, o a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 25.º *Licencias no retribuidas.*

Los/as trabajadores/as hijos/as con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar permisos sin sueldo de hasta quince días sin retribuir dentro del año, en dos bloques siendo uno de ellos como mínimo de 3 días. Durante el tiempo que dure el permiso no retribuido, el contrato del/ la trabajador/a quedará suspendido causando baja en seguridad social y sin derecho a retribución por ningún concepto. Este periodo de permiso no computará como antigüedad ni a efectos de vacaciones. Para el disfrute de este permiso sin sueldo se requerirá un preaviso mínimo de 15 días.

Artículo 26.º *Excedencias.*

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

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

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

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

Artículo 27.º *Incapacidad temporal, jubilación e invalidez.*

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

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

Artículo 28.º *Maternidad y paternidad.*

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 periodo 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 tendrán una duración de dieciséis semanas interrumpidas. En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el art. 48.4 del E.T. que se da por reproducido.

Se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de veintiocho 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 29.º *Protección a la mujer embarazada.*

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

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

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

Artículo 30.º *Formación profesional en el trabajo.*

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

- 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 o trabajadoras que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

- c) En el supuesto de que el trabajador o trabajadora haya realizado su jornada de trabajo o deba realizarla a continuación de su asistencia al curso, y siempre que no transcurran más de dos horas los gastos de comidas correrán por cuenta de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 32.º Trabajos de superior o inferior categoría.

- A) El trabajador o trabajadora que realice a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.
- B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa pueden reclamar ante la jurisdicción competente.
- C) Cuando se desempeñen funciones de categoría profesional superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador o trabajadora tendrá derecho 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 y trabajadoras.

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

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

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

Artículo 34.º Acción sindical en la empresa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 36.º Normativa.

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

Disposiciones adicionales

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

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

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

Disposición adicional segunda.

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, se incluye como anexo II el Plan de Igualdad.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

No obstante lo referido en el art. 27 Incapacidad Temporal, Jubilación e Invalidez, si la normativa vigente cambiase en lo relativo a la Jubilación, entrará en vigor este párrafo como complemento al citado artículo en su literatura.

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

Anexo I

*Grupos y tablas salariales**Salarios base mensual años 2017.*

(Subida del 1,6%)

1.º Nivel I: 1.202,83.

- 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: 1.060,81 €

- 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: 947,13 €

- 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: 890,29 €

- Ayudantía de Cocina.
- Pinche.
- Personal de Lavandería.
- Personal de Planchado.
- Personal de Limpieza.
- Personal de Costura.
- Camarero/a.

- Personal de Vigilancia.
- Personal de Portería.
- Peón.

Salarios base mensual años 2018.
(Subida del 2%).

1.º Nivel I: 1.226,89.

- 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: 1.082,03 €

- 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: 966,07 €

- 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: 908,10 €

- Ayudantía de Cocina.
- Pinche.
- Personal de Lavandería.
- Personal de Planchado.
- Personal de Limpieza.
- Personal de Costura.

- Camarero/a.
- Personal de Vigilancia.
- Personal de Portería.
- Peón.

Salarios base mensual años 2019.

(Subida del 1,9% + 0,50%, condicionado a la firma Concierto SAS).

1.º Nivel I: 1.256,34.

- 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: 1.108,00 €

- 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: 989,26 €

- 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: 929,89 €

- 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.

Si por cualquier circunstancia el Concierto del SAS no se firmara, la tabla salarial del 2019 quedará con las siguientes cantidades por niveles:

— Nivel I:	1.250,20 €
— Nivel II:	1.102,59 €
— Nivel III:	984,43 €
— Nivel IV:	925,35 €

ANEXO II

Plan de Igualdad

Introducción.

La ideología política imperante en un país marca los tintes con que se colorea el tapiz de normas que regulan su funcionamiento interno. Originariamente el marco jurídico español en el que operaba la desigualdad se podía dividir en el Fuero del Trabajo (1938), la Ley de Contratos (1944) la Orden Ministerial sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores (1953) y otros ámbitos de regulación legal como pueden ser el civil, penal, etc., normas todas ellas coercitivas para la mujer y que limitaban sus derechos hasta un punto en el que se vulneraba su condición de ser humano.

Como consecuencia de la aprobación de la Constitución del setenta y ocho y nuestra adhesión a la Comunidad Europea se produce una transformación jurídica importante y una ruptura con la ideología que dominaba hasta entonces en materia de Igualdad. El artículo 14 de nuestra Carta Magna proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

En la actualidad la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, supone disponer en nuestro ordenamiento jurídico de una norma que regula la igualdad y no discriminación. No es más que el resultado de un proceso largo que partiendo desde normativa comunitaria, tanto de derecho originario y como derivado, han dado como fruto la norma que en estos momentos nos ocupa.

El objetivo de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es: «Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural».

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ambas partes declaran expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla. Al mismo tiempo, se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad efectiva en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Igualmente se entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Para la elaboración de este plan de igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Clínica Santa Isabel, S.A., en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a solucionar las carencias halladas y alcanzar así una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de Clínica Santa Isabel, S.A.

En conclusión, con la elaboración del presente plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

Principios básicos del plan.

El objetivo fundamental de este plan de igualdad se centra en garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Clínica Santa Isabel, S.A.

Para ello, se establecen una serie de medidas y acciones, encaminadas a la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres garantizando las mismas oportunidades en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, en especial las derivadas de maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales. A tenor de las consideraciones anteriores distinguimos entre discriminación:
 - Directa: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - Indirecta: Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.
3. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, sobre todo en puestos en los que se encuentre subrepresentada y de responsabilidad.
4. Garantizar que la gestión de recursos humanos se realiza conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, implantado un Protocolo de Acoso.
6. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles de Clínica Santa Isabel, S.A.
7. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de todos los trabajadores de Clínica Santa Isabel, S.A.

Ámbito.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los empleados/as de Clínica Santa Isabel, S.A.

Responsable del Plan de Igualdad.

La responsabilidad en la gestión, administrativa y de seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Director Nacional de Recursos Humanos, quien informará sobre estas a la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

Condiciones laborales.

A. Acceso al empleo y selección.

Diagnóstico:

- No existe modelo de reclutamiento y selección.
- El perfil asistencial condiciona que la mayoría de los puestos estén feminizados.
- Modalidades de contratación utilizadas en función de la necesidad del negocio.
- Inexistencia de procedimiento en la clínica que permita cuantificar en función del género el número de candidatos/as, entrevistas y seleccionados/as.

Objetivos:

- Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. Se pretende con ello incorporar, motivar y retener a los mejores recursos humanos.
- Objetivo 2: Garantizar que en los procesos de selección se incluyen a todos los profesionales que cumplen el perfil competencial, sin exclusiones que limiten la eficacia de la selección.
- Objetivo 3: Garantizar la equidad como principio básico del proceso de selección.

Medidas:

- Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto, respecto del candidato/a, tomando como criterios de selección el ajuste del candidato/a al puesto en función de conocimientos, actitudes, aptitudes y/o competencias requeridas para el desempeño del mismo. Se establece como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación del candidato/a de género menos representado en la categoría profesional de que se trate.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a los Responsables de los procesos de Reclutamiento y Selección.
- Utilización de lenguaje e imágenes sin contenido sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones, evitando estereotipos.
- Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección preguntas de contenido sexista.
- Revisión de los tipos de contratos utilizados para asegurar que no existe ninguna discriminación.

Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma.

B. Formación.

Diagnóstico:

- Inexistencia de planificación de acciones formativas.
- Existe un sesgo sexista en cuanto a la formación recibida por hombres (orienta a la gestión) y mujeres (orientada a la formación técnica), aunque puede responder a razones naturales de los puestos.

Objetivos:

- Objetivo 4: Garantizar el acceso a la formación interna en igualdad de condiciones para las mujeres y los hombres, con el objetivo de promover la carrera profesional, la mejor adaptación al puesto y su empleabilidad.
- Objetivo 5: Establecer acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades, actitudes, aptitudes y destrezas sin distinción por género.

Medidas:

- Realizar formación en materia de igualdad de trato y de oportunidades, y conciliación a los equipos directivos, mandos intermedios, personal de selección, así como todas las personas implicadas en la aplicación del plan de igualdad, con el objetivo de sensibilizar a dicho personal para que incorporen mujeres en los cursos ofertados.
- Favorecer el acceso de mujeres a cursos relacionados con las disciplinas y temas en los que generalmente están subrepresentadas.

Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma.

C. Promoción y clasificación profesional.

Diagnóstico:

- Carrera profesional ascendente limitada.
- No existe proceso formalizado de promoción.
- Puestos de dirección masculinizados, frente a la igualdad de sexo en mandos intermedios.

- El sistema de clasificación profesional de la Clínica se encuentra recogido en Convenio Colectivo de aplicación, donde se utiliza en la mayoría de las categorías un lenguaje neutro.
- En cuanto a grado de segregación horizontal, existen determinados puestos feminizados como son DUE, Auxiliares de Clínicas y limpieza, y otros masculinizados como es el caso de los celadores.

Objetivos:

- Objetivo 6: Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Objetivo 7: Eliminar las barreras que impidan la promoción de mujeres.
- Objetivo 8: Mantener el reconocimiento de los méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- Objetivo 9: Garantizar la igualdad de trato y valoración en las pruebas de selección de aquellas personas que estén utilizando una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Objetivo 10: Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.

Medidas:

- Facilitar el aumento de candidaturas femeninas, mediante la publicidad de que los procesos de promoción se realizan en igualdad de oportunidades.
- Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contiene requisitos de discriminación directa o indirecta.
- Revisar la denominación de algunas categorías profesionales y puestos con sesgo sexista.
- Aquellos trabajadores/ras que se encuentren en situación de excedencia por cuidado de hijo/a o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad, podrá participar en las convocatorias de cobertura de vacantes/promociones.

Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma.

D. Retribución.

Diagnóstico:

- Todos los conceptos retributivos se encuentran recogidos en Convenio Colectivo.
- Todos los complementos salariales afectan por igual a los ocupantes de los puestos sean mujeres u hombres.
- El Plus de Puntualidad no fomenta la flexibilidad.

Objetivos:

- Objetivo 11: Mantener un sistema retributivo basado en los principios de equidad, objetividad y no discriminación: A igual responsabilidad igual salario en todos los conceptos de convenios y voluntarios.
- Objetivo 12: Garantizar que el sistema retributivo tiene una aplicación igualitaria para las personas que utilicen medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Medidas:

- Hacer seguimientos periódicos de las diferencias en la retribución fija reglamentarias entre hombres y mujeres para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos.

Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma.

E. Tiempo de trabajo.

Diagnóstico:

- El tiempo de trabajo se estructura en turnos.
- Tanto la jornada, como los periodos de descanso y las vacaciones, se rigen por el Convenio Colectivo propio, expuestos en el mismo con un lenguaje neutro.

Objetivos:

- Objetivo 13. Estudio y establecimiento de medidas que permitan, faciliten y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes/pacientes.

Medidas:

- Estudiar la posibilidad de aplicar medidas de flexibilidad horaria en los puestos no relacionados con la atención al cliente/paciente.

Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma.

F. Conciliación laboral, personal y familiar.

Diagnóstico:

- Las medidas de conciliación y los permisos se encuentran recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Se respetan las medidas de conciliación, no están mal vistas, no suponen retroceso en la carrera profesional.
- Existen ayudas relacionadas con la calidad de empleo (descuentos en productos y servicios de Asisa), la flexibilidad geográfica y temporal (complemento salarial por grado de proximidad entre la residencia y el centro de trabajo), y de apoyo a la familia (ayudas de estudios, guardería, nacimiento, etc.).
- Desconocimiento por parte de los empleados/as de los permisos retribuidos recogidos en Convenio Colectivo.

Objetivos:

- Objetivo 14: Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de las medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

Medidas:

- Establecer indicadores de seguimiento que permitan ver el grado de conocimiento, uso y fomento de las medidas a lo largo del tiempo.
- Establecer un mecanismo de comunicación ascendente para elevar sugerencias y reclamaciones en relación al uso y disfrute de las medidas.
- Acciones de comunicación y fomento del uso corresponsable de la oferta de permisos de la clínica, en especial, en el uso de permisos de paternidad o el de reducción de jornada por cuidado de menores, sobre todo entre la población masculina.

Tiempo de ejecución:

- Ver cronograma.

G. Prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Diagnóstico:

- Clínica Santa Isabel, S.A., no dispone de un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, aunque consta en Convenio Colectivo la voluntad de desarrollarlo.
- No se constata tras consultar a los empleados/as situaciones relacionadas con los dos comportamientos descritos anteriormente.
- En el lugar de trabajo no se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista.

Objetivos:

- Objetivo 15: Prevenir cualquier situación de acoso por razón de sexo o sexual en Clínica Santa Isabel, S.A.

Medidas:

- Elaborar e implantar el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso por razón de sexo y sexual, garantizando, entre otros, el anonimato, la celeridad en las actuaciones y la aplicación de medidas correctoras en caso de producirse algún caso.
- Formar a los responsables del plan de igualdad, el equipo de dirección y los mandos intermedios en el adecuado uso del protocolo.
- Garantizar que las empresas subcontratadas por Clínica Santa Isabel, S.A., cuentan con mecanismo que garanticen la ausencia de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Este dispositivo de control deberá estar recogido en el contrato que vincule a ambas empresas, conforme vayan venciendo los mismos.
- Comunicar a la plantilla el protocolo y los mecanismos de denuncia en caso de necesidad.

Seguimiento y evaluación:

- El seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante los cronogramas que al efecto se ha elaborado en cada materia a tratar, determinando responsable y fecha de puesta en marcha y ejecución. En cuanto a la evaluación del Plan, la Comisión de Igualdad se encargará de elaborar informe anual en el que se recogerá la evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas.

36W-8073



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgados de lo Social

— SEVILLA. —

JUZGADO NÚM. 2

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 848/2015. Negociado: AC.

N.I.G.: 4109144S20150009103.

De: Manuela Carrillo Ortiz.

Abogado: Ana Isabel Fernández López.

Contra: Servicio Público de Empleo Estatal y Agrícola Espino, S.L.U.

Doña María Consuelo Picazo García, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número dos de los de esta capital y su provincia.

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 848/2015, a instancia de la parte actora Manuela Carrillo Ortiz contra Servicio Público de Empleo Estatal y Agrícola Espino, S.L.U., sobre Seguridad Social, en materia prestacional se ha dictado resolución de fecha 10 de abril de 2017 del tenor literal siguiente:

Sentencia n.º 188/2017.

En Sevilla a 7 de junio de 2017.

Vistos por mí, doña Aurora M. García Martínez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social n.º 2 de Sevilla, los presentes autos seguidos con el n.º 848/2015, sobre desempleo promovidos por Manuela Carrillo Ortiz, asistida de la Letrada Ana Isabel Fernández López, contra el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), asistido del Letrado Esteban Cañizares Golderos, y la empresa Agrícola Espino, S.L., que no compareció pese a estar citada, en nombre de S.M. el Rey, he dictado lo siguiente:

Antecedentes de hecho.

Primero.—En fecha 28 de agosto de 2015 se presentó demanda que en turno de reparto le correspondió a este Juzgado, por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos la parte actora suplica se dicte sentencia conforme a lo pedido en su demanda.