

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo

Delegación Territorial en Sevilla

Visto el Convenio Colectivo del sector «Empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y provincia», suscrito por la patronal Asehp y la central sindical UGT, con vigencia desde el 1 de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2015.

Visto lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010 de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 202/2013, de 22 de octubre, que modifica la citada estructura y el Decreto 342/2012 de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda.

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo del sector «Empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y provincia», suscrito por la patronal Asehp y la central sindical UGT, con vigencia desde el 1 de noviembre de 2013 al 31 de diciembre de 2015.

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

Sevilla a 19 de noviembre de 2013.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA, Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA SEVILLA Y PROVINCIA.

CAPÍTULO I

Condiciones generales

Artículo 1. Acuerdan el presente Convenio Colectivo, la representación de los trabajadores y su sindicato Sector salud de FSP-UGT Sevilla, y su correlativa de Empresarios de Sevilla, la Asociación Sevillana de Empresas Hospitalarias Privadas (A.S.E.H.P.)

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo, será de aplicación obligatoria a todas las empresas de Sevilla y su Provincia, reguladas por la Ordenanza Laboral para los Establecimientos de Hospitalización, Consultas, Asistencia, Laboratorios de Análisis Clínicos, Consultas Privadas y Clínicas Dentales.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos sus efectos el día 1 de noviembre de 2013 excepto en aquellos casos en que expresamente se señale otra fecha de efecto. Su duración será desde el 1 de noviembre de 2013 y finalizará el 31 de diciembre de 2015. 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 dos meses.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que la aplicación ultraactiva del indicado Convenio Colectivo se extenderá en todo caso hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

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

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen de las mismas, pactadas o unilateralmente concedidas por las empresas.

Se exceptúan las cantidades que se perciban como consecuencia de la homologación establecida en el Artículo 12 del Convenio publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia número 91 de 21 de abril de 1989 y los pluses de Uniforme, Ropa, Cultura y Plus Extra existentes en determinadas empresas.

Los aumentos de retribuciones y mejoras que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación o Convenios de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí establecidas.

En caso contrario serán absorbidas y compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo unitario e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Condiciones económicas

Artículo 7. *Retribuciones.*

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

Artículo 8. *Antigüedad consolidada.*

Las cantidades salariales que perciban los trabajadores por este concepto quedan consolidadas en la nómina permaneciendo éstas invariables y por tiempo indefinido, no siendo nunca objeto de revisión, ni absorción o compensación por conceptos salariales.

Artículo 9. *Pagas extraordinarias*

A) Todos los trabajadores afectados por este Convenio percibirán tanto en junio como en diciembre, una paga extraordinaria que será de una mensualidad de lo establecido en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

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

La paga de junio corresponde a la que tradicionalmente se ha venido abonando en el mes de julio y la de diciembre a Navidad.

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

Artículo 10. *Complementos de puesto de trabajo. Plus de especialidad.*

En razón de la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo en favor del personal de los Grupos II, III y IV, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las siguientes secciones o departamentos:

- Mantenimiento.
- Quirófanos.
- Radiología.
- Medicina Nuclear.
- Radioterapia.
- Laboratorio.
- U.C.I.
- Nefrología.
- Lavandería.
- Unidad de citostáticos.
- Unidad de toxicómanos.
- Unidad de infecciosos.
- Unidad de neonatales.

La cuantía de este complemento será del 15% del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo o preferente o en 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 corretornos 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%.

Artículo 11. *Trabajo nocturno.*

Se establece un complemento consistente en un 25% del salario base.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado fuera inferior a las 4 horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas. Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior de 2 al día, 15 al mes y 50 al año.

De la realización de dichas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores.

Dichas horas serán abonadas como máximo al mes siguiente de su realización.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Por acuerdo del trabajador con la empresa, las horas extraordinarias podrán tomarse en descanso en cuantía doble de las realizadas.

Artículo 13. *Plus de distancia y transporte.*

Por dicho concepto cuando el centro de trabajo esté destacado en el extrarradio o el trabajador tenga su domicilio fuera del casco urbano, las empresas abonarán a los trabajadores el importe del transporte público desde el domicilio al centro de trabajo. Caso de no existir transporte público, o de que el trabajador utilice vehículo propio, el citado plus se hará efectivo a 0,0928 € el kilómetro.

La modalidad de cobro del plus elegida por el trabajador se mantendrá vigente por el espacio mínimo de un año.

Este plus sólo lo percibirán los trabajadores que lo venían obteniendo conforme con la normativa anterior, no siendo aplicable en ningún caso a los trabajadores de nuevo ingreso a partir de la firma del Convenio que precede al presente

Artículo 14. Complemento personal fijo por homologación salarial.

Todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo vengán percibiendo cantidades salariales por este concepto derivadas de la homologación salarial efectuada por aplicación del convenio suscrito para los años 1988, 1989 y 1990, publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia de 21 de abril de 1.989, las consolidaran en la nómina en la misma cuantía, no siendo nunca objeto de revisión ni de absorción o compensación por otros conceptos salariales.

Artículo 15. Incremento básico.

Los salarios base de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo son:

Grupo I:	1.222,92 euros
Grupo II:	1078,92 euros
ATS-DUE:	1.300,30 euros
Grupo III:	963,28 euros
Grupo IV:	905,50 euros

Artículo 16. Se establece, como contenido normativo en el Convenio Colectivo anterior, que aquellos trabajadores/as que el 1 de marzo tuvieran una antigüedad de un año en la empresa percibirán en marzo las cantidades siguientes:

Grupo I:	475,18 euros
Grupo II:	422,39 euros
Grupo III:	396,04 euros
Grupo IV:	369,58 euros

Aquellos trabajadores/as que cada 1 de marzo tengan una antigüedad en la empresa de seis meses o más, sin llegar al año, percibirán el 50% de las cantidades anteriores según su Grupo. En los casos de contratos a tiempo parcial dichas cantidades serán abonadas proporcionalmente a la jornada para la que estén contratados cada 1 de marzo.

Todos los trabajadores/as que hubiesen cumplido los requisitos indicados, al amparo de la ultra actividad del Convenio Colectivo que precede a éste, percibirán las cantidades reseñadas correspondiente a marzo del año 2013, antes del 28 de febrero de 2014.

El presente artículo y las cantidades en él referidas no serán de aplicación, y por tanto, no se tendrá derecho al percibo de las mismas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 17. Inaplicación salarial.

La inaplicación salarial sólo podrá producirse por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

Artículo 18. Empleo y contratación.

A) Contratos formativos

A.1.) Contrato en prácticas.

Se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.1 del E.T. y tendrá 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 nunca será inferior al 60% del salario pactado en C.C. y nunca 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 C.C.

A.2.) Contratos para la formación.

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

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

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

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

B) Contratos eventuales.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del E.T. incluyendo la última reforma producida por el Real Decreto –Ley 5/2006 de 9 de junio, que dice: «Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de esta artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior de veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos... Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a utilización de contratos formativos, de relevo e interinidad»

Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos regulados en el artículo 15.1.b) del E.T. tendrán una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia ni, como máximo, doce meses.

C) Contratos de relevo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.6 del E.T. y R.D. 1.113/2002, de 31 de octubre y demás normas de aplicación.

D) Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Se estará a lo dispuesto en el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Ley 62/2003 de 30 de diciembre y legislación complementaria.

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

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

E) Contrato de obra o servicio determinado.

Las contrataciones celebradas al amparo de este contrato deben suponer un servicio concreto y determinado que abarque el objeto y la causa de la relación laboral, es decir, servicios específicos y que fácilmente se puedan concretar en el tiempo o en el espacio, aunque de duración incierta, cuya ejecución agote tanto la prestación, como la obra o servicio de que se trate. Esta modalidad podrá ser utilizada en los casos de formalización de contratos de trabajo como consecuencia de acuerdos con las Administraciones Públicas de carácter temporal y determinado

F) Contratos de interinidad o de sustitución.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.c. del Estatuto de los Trabajadores y se celebrarán para sustituir a un trabajador de la empresa con reserva de su puesto de trabajo. Se podrá contratar bajo esta modalidad entre otras causas por: suspensión de contrato por acuerdo entre las partes, incapacidad laboral, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, excedencia por cuidado de hijos, ejercicio de cargo público, representativo o funciones sindicales, excedencia forzosa o primer año de excedencia voluntaria, descansos, permisos retribuidos y no retribuidos, descansos compensatorios, vacaciones, jubilación anticipada.

En lo no previsto en este artículo las partes se someten a lo dispuesto sobre contratación laboral en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación Laboral vigente.

CAPÍTULO IV

Jornada, descansos y vacaciones

Artículo 19. *Jornada.*

Desde el 1 de noviembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2014 la jornada será de 37 horas semanales, las cuales suponen en cómputo anual 1.677 horas. A partir del 1 de enero de 2015, la jornada será de 37,5 horas semanales, que en cómputo anual son 1.700 horas.

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

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 tiempos de descanso equivalentes, mediante la concesión de jornadas completas de descanso, de forma que resulte una jornada de 37 y 37,5 horas semanales respectivamente de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual.

Salvo acuerdo entre empresa y trabajador no podrán acumularse horas de exceso cuya compensación supere la concesión de más de cuatro días de descanso.

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

Artículo 20. *Descanso semanal.*

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

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

Artículo 21. *Festivos.*

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

Asimismo disfrutarán además los trabajadores de un día anual de descanso retribuido, con motivo de la Navidad cuya fecha se determinará atendiendo las necesidades del servicio y la solicitud del trabajador, conjuntamente entre la empresa y Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Los festivos enunciados en este artículo no modifican la jornada efectiva anual.

Artículo 22. *Vacaciones.*

A) Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales retribuidas con una duración de un mes natural.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará incluyendo los conceptos que legalmente correspondan, incluso las horas extraordinarias estructurales y las no estructurales y hallando el promedio de la totalidad de esos emolumentos percibidos por los referidos conceptos, durante los tres últimos meses trabajados anteriores a la fecha en que comiencen las vacaciones. A este respecto, se aclara, que en el concepto estructural se comprenden las que realiza el productor habitualmente incluyendo las del turno de noche.

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

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

C) El personal en baja por Incapacidad Temporal con independencia de la causa motivadora, disfrutará de la totalidad de las vacaciones durante el primer año.

- D) Las vacaciones serán rotativas en los meses de julio, agosto y septiembre, no existiendo preferencia alguna por antigüedad. Los turnos de vacaciones serán elaborados de común acuerdo entre el Comité de Empresa y ésta o en su caso entre los Delegados de Personal y la Empresa, antes del 15 de mayo de cada año
- E) Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa podrán establecerse otros períodos vacacionales:
- Cualquier mes no incluido en el apartado D).
 - El trabajador y la Empresa, podrán convenir en la división en dos del período vacacional; en este supuesto, la duración total del mismo será de 30 días naturales y en ningún caso el período más corto será inferior a 7 días.

CAPÍTULO V

*Condiciones sociales*Artículo 23. *Ayuda Escolar*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán en concepto de ayuda escolar las siguientes cantidades pagaderas en el mes de octubre de cada año

- 74,95 euros anuales por cada hijo que curse estudios de primer y segundo ciclo de primaria.
- 119,22 euros anuales por cada hijo que curse estudios de tercer ciclo de primaria, ESO, Bachillerato, Formación Profesional y C.O.U., hasta un máximo de 18 años.
- Los trabajadores tendrán derecho a percibir la cantidad de 27,49 euros mensuales por cada hijo inferior a 6 años para gastos de guardería o centro Preescolar, siempre y cuando justifique la asistencia y el centro se encuentre reconocido, salvo que el centro de trabajo lo posea.
- Todos los trabajadores que tengan a su cargo discapacitados físicos o psíquicos percibirán 27,49 euros mensuales.

Artículo 24. *Uniformes.*

Al tomar posesión de la plaza se entregarán al trabajador dos uniformes completos y tres uniformes más cada dos años, al inicio del mismo, que incluye calzado homologado y cualquier otra indumentaria que se precisara para 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 25. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a faltar al trabajo sin pérdida de retribución en los siguientes casos:

- Por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, cónyuge o pareja de hecho inscrita en Registro Público, padres políticos, tres días o cinco días si es fuera de la Provincia.
- Por fallecimiento de abuelos, nietos, tíos o hermanos políticos, un día o tres días si es fuera de la Provincia.
- Por contraer matrimonio o realización de pareja de hecho siempre que esté inscrita en Registro Público, 18 días.
- Por boda de hijos o hermanos, un día.
- Durante los días que se realicen exámenes de estudio, del personal que se encuentre estudiando.
- Por intervención quirúrgica con hospitalización, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, hijos, hermanos, cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente o padres políticos, tres días.
- El personal tendrá derecho a un permiso con salario de diez días dentro del año, siempre que dicha causa quede justificada documentalmente en su caso de común acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y de carácter público y ordenado por la autoridad.
- Por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento familiar tres días.
- Por traslado del domicilio habitual, un día.
- Por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho siempre que esté inscrita en el Registro Público, padres e hijos, de dos a siete días.
- Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años o a un 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 entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.
- La mujer trabajadora tendrá derecho por 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.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto o adopción múltiple.

Se podrá, a petición de la trabajadora con el acuerdo de la empresa, acumular la hora de lactancia para su disfrute en jornada completa.

Este beneficio no distingue entre lactancia natural o artificial, adopción o guarda legal o de hecho.

Este derecho se disfrutará indistintamente por la madre o el padre a petición de ellos si ambos trabajan.

En los apartados A, B, F, I y K el permiso retribuido empieza a contar al día siguiente del suceso si el trabajador se encontrase de servicio.

Artículo 26. *Excedencias.*

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará lugar a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

4) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6) La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 27. *Licencias.*

El trabajador que lleve un mínimo de un año de servicio en la empresa podrá pedir en el caso de necesidad justificada, a juicio de la misma y con audiencia de los representantes de los trabajadores licencia sin sueldo por plazo no superior a tres meses.

El trabajador que lleve un mínimo de veinte años de servicio en la empresa tendrá derecho a obtener previa solicitud y con un mes de antelación una reducción de hasta un tercio de su jornada, con la disminución proporcional de su salario.

De mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa se acordará la distribución de la misma.

Artículo 28. *Jubilación.*

El trabajador que lleve más de cinco años en la empresa al cumplir los 60 años, y hasta cumplir los 61, podrá solicitar de la misma la jubilación, percibiendo una indemnización por parte de ella, equivalente a una mensualidad del último sueldo que perciba por cada tres años de servicios en la empresa.

Artículo 29. *Dietas.*

Todos los trabajadores que, por necesidad y por orden de los respectivos empresarios tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones diferentes de aquella en que radique el centro de trabajo disfrutarán de las siguientes dietas:

- A) 20 euros, cuando el trabajador realice las dos comidas principales en el lugar de desplazamiento, o durante el viaje, o tenga que pernoctar como consecuencia del desplazamiento.
- B) 10 euros diarios cuando el trabajador tenga que realizar fuera una de las comidas principales como consecuencia del desplazamiento.

Artículo 30. *Incapacidad Temporal*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán el 100 por cien del salario real correspondiente al mes en que se produzca baja en los casos de I.T., por enfermedad común, accidente no laboral y laboral, en los supuestos de intervención quirúrgica hospitalizada y mientras dure dicha hospitalización y en casos de alumbramientos con cesárea.

Independientemente de lo anterior, el trabajador en los supuestos de accidente laboral, percibirá el 100% del salario real desde el primer día de baja.

Así mismo, en los supuestos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá el 60% del salario real durante los tres primeros días de baja, y por una sola vez al año.

La vigencia de lo recogido en los dos últimos párrafos será a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 31. *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 16 semanas, que se disfrutaran de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Se establece como derecho subjetivo del padre, un permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos. La suspensión del contrato a que se refiere este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

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

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

Artículo 32. *Protección a la mujer embarazada.*

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales (Ley 31\1995, 8 de Noviembre) deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exento de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su Grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 33. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho:

- A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico ó profesional.
- B) También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para asistir a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- C) Aquellos trabajadores que asistan a cursos de formación continuada promovidos por la empresa, el tiempo invertido en los mismos, tendrá la consideración de tiempo efectivamente trabajado.

En el supuesto de que el trabajador haya realizado su jornada de trabajo o deba realizarla a continuación de su asistencia al curso, y siempre que no trascorra más de dos horas, los gastos de comida correrán a cargo de la empresa.

Artículo 34. Las empresas quedarán obligadas a respetar el contenido de las categorías profesionales; la negativa del trabajador a realizar tareas distintas a las de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina.

Artículo 35. *Trabajos de superior o inferior categoría.*

- A) El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada.
- B) Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.
- C) Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.
- D) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 36. *Empleo y cobertura de vacantes.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a mantener el volumen de empleo de la plantilla desde la entrada en vigor del mismo.

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

Artículo 37. En ningún caso se considerará injustificada la falta de asistencia al trabajo derivada de la detención del trabajador que tenga su origen en motivaciones socio-laborales o por faltas cometidas contra la seguridad del tráfico.

Artículo 38. *Control sanitario.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a exigir de las empresas una revisión sanitaria anual, que se llevará a cabo en el propio centro de trabajo o en el Centro Provincial de Seguridad e Higiene (o en los Centros al efecto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social).

No obstante lo anterior se estará a lo dispuesto legalmente respecto de la periodicidad de los reconocimientos para los puestos de trabajo que lleven inherentes riesgos específicos.

Artículo 39. *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, Reglamento de los Servicios de Prevención, 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.

Artículo 40. *Acción sindical en la Empresa.*

Las partes firmantes se someten a lo establecido por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica 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 Delegados de Personal o 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 del centro y para la Negociación Colectiva.

Artículo 41. En lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S., Ordenanza del Sector y Legislación Laboral Vigente.

Artículo 42. *Comisión paritaria*

Para cuantas cuestiones surjan en la aplicación del presente Convenio Colectivo se designa una Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro miembros de los Representación Empresarial y cuatro miembros de la UGT componentes de la Comisión Negociadora firmante de este Convenio, incluyendo asesores por ambas partes y será presidida por el Presidente del Convenio.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 43. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere

Artículo 44. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono de puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso, podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
 - e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
 - f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
 - g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
 - h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y, en general bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o, para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez habitual en el trabajo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
 - m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
3. Se considerarán como faltas muy graves
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen la competencia desleal a la empresa.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - k) El acoso sexual.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - ll) Las derivadas de los apartados l.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
 - m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que con anterioridad al momento de la comisión de hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 45. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a un centro de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Disposición adicional primera.

1.º) Las partes firmantes se comprometen expresa y formalmente, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a no promover Convenios que pudieran implicar modificación del contenido total o parcial del presente Convenio.

Se incorporan al texto del Convenio, los contenidos del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, así como el Pacto suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales con la Junta de Andalucía (Pacto por el Empleo y el Progreso de Andalucía).

En el supuesto de que se produjeran otros pactos de naturaleza análoga o similar a lo largo de la vigencia del presente Convenio quedarán también incorporados al texto del mismo.

Disposición adicional segunda.

Con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se estará a lo dispuesto en el Artículo 85.2 apartado b), debiendo las empresas de más de 250 trabajadores/as afectadas por este Convenio Colectivo, negociar la elaboración de Planes de Igualdad en la Empresa, que contemple medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, conforme a las previsiones que la referida Ley Orgánica contempla.

ANEXO I

Grupos y tablas salariales

SALARIOS BASE MENSUAL :

Grupo I: Personal Técnico Superior.

Director Médico	1222,92
Director Administrativo.....	1222,92
Director de enfermería.....	1222,92
Médico.....	1222,92
Farmacéutico	1222,92
Administrador.....	1222,92
Físico	1222,92
Químico.....	1222,92
Letrado.....	1222,92
Odontólogo.....	1222,92

Grupo II: Personal Técnico de Grado Medio.

a) Personal Universitario de Grado Medio:

A.T.S./D.U.E.	1300,30
Matrona	1078,92
Encargada Supervisora.....	1300,30
Fisioterapeuta	1078,92
Asistente Social.....	1078,02
Graduado Social	1078,92
Jefe de Enfermería.....	1300,30

b) Personal técnico especialista:

Gobernanta	1078,92
Oficial Administrativo	1078,92
Jefe de Cocina	1078,92
Jefe de Recepción.....	1078,92
Jefe de Negociado	1078,92
Jefe de Compras	1078,92
Jefe de Mantenimiento	1078,92
Jefe de Facturación.....	1078,92
Técnico Especialista.....	1078,92
— De Laboratorio	1078,92
— De Radiología.....	1078,92
— De Radioterapia.....	1078,92
Higienista Dental	1078,92
Informático.....	1078,92

Grupo III: Personal Auxiliar Cualificado

Auxiliar de Enfermería.....	963,28
Auxiliar de Clínica	963,28
Auxiliar Administrativo.....	963,28
Telefonista	963,28
Cajero	963,28
Recepcionista.....	963,28
Celador	963,28
Aux. Sanitario especializado.....	963,28
Auxiliar de Consulta.....	963,28
Sanitario o Mozo de Clínica.....	963,28
Ayudante Sanitario	963,28
Cocinero de 1ª	963,28
Subencargada.....	963,28
Mecánico Calefactor.....	963,28
Electricista.....	963,28
Albañil.....	963,28
Pintor	963,28
Fontanero.....	963,28
Peluquero.....	963,28
Jardinero	963,28
Monitor	963,28

Encargada de Lavandería	963,28
Conductor Mecánico	963,28
Carpintero.....	963,28
Auxiliar de Farmacia.....	963,28
<i>Grupo IV: Personal no cualificado</i>	
Ayudante de Cocina.....	905,50
Pinche.....	905,50
Cafetero.....	905,50
Repostero.....	905,50
Panadero.....	905,50
Fregadora.....	905,50
Lavandera.....	905,50
Camarera.....	905,50
Costurera.....	905,50
Planchadora.....	905,50
Limpiadora.....	905,50
Peón.....	905,50
Conserje.....	905,50
Portero.....	905,50
Vigilante.....	905,50
Ascensorista.....	905,50
Botones.....	905,50
	2W-15658

Delegación Territorial en Sevilla

Corrección de errores

Visto el Convenio Colectivo para las empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para Sevilla y provincia, suscrito por lo Patronal ASEHP y la central sindical UGT, con vigencia desde el 1 de noviembre de 2013 a 31 de diciembre de 2015

Antecedentes de hecho:

Primero: En resolución dictada por esta Delegación Territorial de fecha 19 de noviembre de 2013, se acordó registrar el Convenio Colectivo de referencia, si bien por error en el programa telemático Regcon se hizo constar que el código era 41100105012013.

Segundo: Con fecha 20 de noviembre de 2013, se nos comunica por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales el error detectado, siendo el código correcto el 41001445011988.

Fundamentos de derecho:

Primero: El artículo 105.2 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las Administraciones Públicas podrán asimismo, en cualquier momento, rectificar de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

Segundo: El artículo 12 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece que los errores u omisiones observados en los asientos e inscripciones electrónicas se subsanarán de oficio o a petición del interesado.

Por todo lo expuesto, esta Delegación Territorial

Acuerda:

Primero: Rectificar el error material de la resolución fechada el 19 de noviembre de 2013, siendo el código correcto 41001445011988.

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

Sevilla a 21 de noviembre de 2013.—Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

2W-16243

Consejería de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural

Delegación Territorial en Sevilla

Anuncio de la Delegación Territorial en Sevilla, por el que se publica acto administrativo relativo a procedimiento sancionador en materia de sanidad animal.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por el presente anuncio se notifica al interesado a continuación referenciado, el siguiente acto administrativo, para cuyo conocimiento íntegro podrá comparecer en la sede de esta Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Desarrollo Rural, sita en calle Grecia, s/n (Edificio Administrativo Los Bermejales), Sevilla.