

## CONVENIO O ACUERDO: HOSPITAL CRUZ ROJA

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del “Convenio Colectivos de Centro para el Hospital Cruz Roja Española en Córdoba”, con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

### ACUERDA

**Primero.** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

## CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO PARA EL HOSPITAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CÓRDOBA

AÑOS 2012-2015

### CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. **Ámbito Territorial, Funcional Y Personal**

1. El presente Convenio de Empresa, afecta exclusivamente al Hospital de Cruz Roja Española en Córdoba, así como a la totalidad de trabajadores del mismo sujetos a contrato laboral.
2. Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación del presente Convenio:
  - a. Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional libre, concretar estudios o trabajos, colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Centro.

- b. Los alumnos de tecnología sanitaria en prácticas.
- c. Los voluntarios que presten su acción social en el Hospital.

## **Artículo 2. Duración Y Vigencia**

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, con efectos desde el 1 de enero de 2012, al 31 de diciembre del año 2015.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no se denuncia por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se realizará por escrito.

El Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

## **Artículo 3. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general aplicables.

## **Artículo 4. Condiciones Más Beneficiosas**

Al amparo de la vigente legislación y de los usos y costumbres locales y profesionales de carácter inveterado, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente Convenio. En todo caso, deberá ser interpretado en su conjunto y cómputo anual.

## **Artículo 5. Absorbilidad**

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio se compensarán con las de cualquier tipo que disfruten en la actualidad los trabajadores afectados por el mismo y serán absorbibles con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, Convenio Colectivo o pacto.

## **Artículo 6. Interpretación del Convenio**

Para interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y seguimiento del Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros por parte de la Empresa, y por tres miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán hacerse acompañar, cuando lo estimen conveniente por sus respectivos asesores.



Esta Comisión se reunirá a petición de la mitad de sus miembros.

Dicha Comisión elegirá un secretario de entre sus miembros, que será nombrado por y entre los miembros de la Comisión.

Son competencias de la Comisión:

- 1) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.
- 2) Vigilar la aplicación correcta del presente convenio.
- 3) Y en general todas aquellas recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión será convocada por el secretario con un margen de diez días respecto de la solicitud de reunión, señalándose en la convocatoria, además del día, hora y lugar de la reunión, el orden de asuntos a tratar.

### **Artículo 7. Derechos Sindicales**

- El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades.
- Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Caso de que el número de trabajadores de la Empresa se incremente, el crédito sindical crecerá de conformidad con lo establecido por la normativa vigente.
- Un máximo de dos miembros del Comité de Empresa podrán ceder sus horas sindicales de un mes a otros dos miembros del Comité de Empresa y no podrá cederlas de nuevo hasta que no haya transcurrido seis meses de otra cesión anterior. Esta cesión deberá de comunicarse a la Empresa con la debida antelación.
- El Comité de Empresa, siempre que lo estime oportuno, podrá celebrar Asambleas con los trabajadores que estén fuera de las horas de trabajo, sean o no componentes del Comité, debiéndolo comunicar a la Empresa con, al menos, 48 horas de antelación.
- Las centrales sindicales podrán reunirse en Asamblea con los trabajadores de la Empresa que estén fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la Empresa con, al menos 48 horas de antelación.
- La Empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- En el ámbito de sus competencias, el Comité de Empresa conocerá la copia





básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, excepción hecha de los del personal de alta dirección, así como sus prorrogas y denuncias, en el plazo de 10 días desde que hubiesen tenido lugar. La copia básica del contrato debe contener todos los datos de éste, salvo el DNI., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

- El Comité de Empresa tiene competencia para conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria, al final de cada ejercicio económico. En caso de situación económica grave en la Empresa, se le comunicará al Comité de Empresa, en el plazo más breve posible, para que emita su respectivo informe. Así mismo, el Comité de Empresa, como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores/as de la Empresa, tendrá las competencias que le asigna el Estatuto de los Trabajadores y especialmente, las cuestiones que se refieran a los siguientes supuestos:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) Sucesión de Empresa. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los representantes de los trabajadores que cesaren en el ejercicio de su función por expiración de sus respectivos mandatos, gozarán de las garantías establecidas en la ley para estos supuestos, por espacio de un año, a partir de la fecha del cese como representante sindical por expiración del mandato.

- El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios, en lugar visible y transitado por los trabajadores, que será facilitado por la empresa.

- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## **CAPÍTULO II - POLÍTICA SALARIAL**

### **Artículo 8. Retribuciones**

El sistema de retribuciones para la vigencia de este Convenio, será el que consta



en el Anexo 1, que contiene las tablas salariales.

El salario a aplicar durante el periodo de 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, será el vigente para cada trabajador, categoría y/o puesto de trabajo al día 31 de diciembre de 2011.

Para el periodo de 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015, y una vez concluido el mismo, si se produjera un incremento del IPC (publicado en enero 2016), que superara el 2%, los salarios serán actualizados en el exceso del citado porcentaje, abonándose en una sola paga que se liquidará antes del día 31 de marzo de 2016.

### **Artículo 9. Antigüedad**

El complemento/plus de antigüedad vigente al día 31.Diciembre. 2011, como tal devengo, quedará extinguido con tal fecha, consolidándose la cuantía hasta ese momento percibida como derecho adquirido con el concepto "Plus antigüedad consolidado", fijándose en la nómina con tal definición de forma independiente de cualquier otro devengo.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio a 1 de enero de 2012, se devengará un Plus Trienios, consistente en el 4% trienal aplicado sobre el salario base convenio, sin que en ningún caso, la cuantía total del "Plus antigüedad consolidado" y el "Plus Trienios", supere el 50% del salario base mensual. No obstante, en aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio superen el 50% indicado, se respetará la cantidad que estuvieran cobrando, no devengando por tanto el reseñado "Plus Trienios".

### **Artículo 10. Plus de Especialidad**

Se establece un complemento retributivo a favor del personal que desempeñe puestos de trabajo en algunas de las siguientes secciones o departamentos:

- Urgencias.
- Quirófanos.
- Radioterapia.
- Radioelectrología.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorios de Análisis Clínicos.
- Unidades de Cuidados Intensivos adultos y neonatales.



La cuantía del 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 y preferente y en forma habitual y continuada.

Si la jornada laboral pactada es a media jornada, el trabajador que desempeñe el trabajo tendrá derecho al percibo del plus en la parte proporcional de la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea distinto al puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

### **Artículo 11. Plus De Productividad**

Para todo el personal con la categoría profesional de D.U.E./A.T.S., que no perciba el Plus de Especialidad, se establece un complemento retributivo por la cuantía del 15% del Salario Base.

### **Artículo 12. Plus De Nocturnidad**

Se establece un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base u opcionalmente, por un periodo mínimo de seis meses solicitado previamente por escrito, con una antelación mínima de 15 días, y si las necesidades asistenciales lo permiten; en una reducción de la jornada, equivalente al coste económico para sustitución de su puesto, con el importe de dicho Plus. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Al no ser considerada la asimilación de jornada laboral en forma de guardias médicas como horario completo de jornada efectiva, sino de presencia física y trabajo a demanda, no será aplicable este plus. Si será aplicable en aquellos médicos que realicen su jornada laboral en los turnos establecidos para el resto de los trabajadores.

### **Artículo 13. Plus De Asistencia**

Con el fin de obtener el mayor celo e interés de los trabajadores en cuanto a la asistencia y puntualidad, éstos percibirán el plus de asistencia, cuya cuantía será la establecida en la tabla salarial adjunta. Este plus será disminuido proporcionalmente por cada jornada de falta al trabajo o de puntualidad, cualquiera que sea la causa.





Si la jornada laboral pactada es a media jornada, el trabajador que desempeñe el trabajo tendrá derecho al percibo del plus en la parte proporcional de la jornada.

#### **Artículo 14. Plus De Transporte**

Se establece un plus de compensación de transporte, cuya cuantía será la establecida en la tabla salarial adjunta, para todos los trabajadores de las diferentes categorías profesionales. Este Plus se concede con el fin de compensar al trabajador, los gastos que ha de realizar para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo y viceversa. El personal que realice su jornada de trabajo en turno partido de forma habitual, tendrá derecho a percibir el Plus en proporción a sus desplazamientos. Este plus será disminuido proporcionalmente por cada jornada de falta al trabajo, cualquiera que sea la causa.

#### **Artículo 15.- Domingos, Festivos Y Festivos Especiales**

El trabajador que por necesidades del servicio hubiera de trabajar en domingo o en días festivos, percibirá una compensación económica determinada en la tabla salarial adjunta, sin perjuicio de su día de descanso intersemanal. Aquellos trabajadores a los que coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día más de descanso a la semana, si las necesidades de servicio lo permiten, en otro caso, tendrán derecho a percibir el 100% del salario del Convenio más el que corresponda al día realmente trabajado. Esta compensación económica se aplicará al turno de noche, mañana y tarde del domingo o festivo, es decir, a los trabajadores con turno comprendido entre las 22.00 horas del día anterior y hasta las 22.00 horas del domingo o festivo.

A efectos de retribución económica para domingos y festivos normales, se fija ésta, en la cuantía de 18,35 euros.

En relación a Festivos Especiales, se considerarán, los días Uno de Enero, seis de Enero, veintiocho de Febrero, veinticuatro de Octubre y veinticinco de Diciembre, y se abonarán a razón de 40,00 euros cada uno de ellos.

No obstante lo anterior, sobre las cuantías fijadas en el presente artículo, se aplicará en su caso, la actualización salarial a que se hace referencia en el artículo 8 del presente Convenio.

En caso de coincidir alguno de estos días en domingo, el Plus de Domingo pasará al lunes, manteniéndose para estos días el Plus de Festivo Especial.

Su compensación económica, no acumulable a la de domingo o festivo no especial, está determinada en la tabla salarial adjunta y será aplicable a todos los trabajadores en turnos de noche, mañana o tarde.

Los anteriores conceptos deberán ser abonados dentro del mes siguiente a aquel

en que se produzcan.

### **Artículo 16. Pagas Extraordinarias**

La Empresa abonará a todos los trabajadores una mensualidad extraordinaria en el mes de julio y otra en Diciembre; así como otras dos pagas de quince días cada una, abonables en los meses de Abril y Octubre. Estas se abonarán antes del día quince de cada mes y podrán ser prorrateadas de forma mensual. Estas pagas extraordinarias comprenderán el salario base, el plus de antigüedad consolidado, y el plus trienios.

### **Artículo 17. Horas Extraordinarias**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 22 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 80 al año.

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

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

### **Artículo 18. Enfermedad, Hospitalización Y Accidente**

La Empresa en los supuestos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y maternidad, garantizará al trabajador el complemento necesario para que, sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba durante el período que dure la Incapacidad Temporal, el 100% de la retribución que debiera devengar, entendiéndose por ésta: Salario base, plus de antigüedad consolidado, plus trienios, incentivos y Plus de especialidad o Productividad si lo hubiera.

Así mismo la Empresa, en los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y situación de riesgo por embarazo, garantizará al trabajador el complemento necesario para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba el 85 % de la retribución que debiera devengar, y el 100 % a partir del 21º día y durante el periodo que dure la Incapacidad Temporal. Entendiéndose por retribución que debiera devengar: Salario base, plus de antigüedad consolidado, plus trienios, incentivos y Plus de especialidad o Productividad si lo hubiera.

La Empresa, en caso exclusivo de Hospitalización del trabajador con Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral o situación de riesgo por



embarazo (y solo por los días efectivos de hospitalización) garantizará al trabajador el complemento necesario para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba el 100 % de la retribución que debiera devengar entendiéndose por ésta: Salario base, plus de antigüedad consolidado, plus trienios, incentivos, y Plus de especialidad o Productividad si lo hubiera.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 19. Retribuciones Del Periodo De Vacaciones**

El período de vacaciones anuales será retribuido a todo el personal con arreglo a la media de los conceptos retributivos devengados en los tres meses precedentes al de disfrute de las vacaciones, excepción hecha de los conceptos de pagas extraordinarias y horas extraordinarias, festivos, y festivos especiales, si los hubiera, que por su propia naturaleza incluye compensaciones adicionales.

### **Artículo 20. Suplencias En El Puesto De Trabajo De Categoría Superior**

En el supuesto de que un trabajador perteneciente a una categoría profesional determinada, hubiera de suplir temporalmente a otro de categoría superior de igual titulación, el suplente percibirá la misma retribución base y complementos correspondientes al sustituido, excepto la antigüedad.

### **Artículo 21. Incentivos**

Consistirá en una retribución correspondiente al nivel de categoría y puesto de trabajo que se desempeña, recogido en Anexo 1 de Tabla Salarial.

## **CAPÍTULO III - JORNADA DE TRABAJO**

### **Artículo 22. Jornada Laboral**

La jornada anual de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la siguiente: Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, la jornada será de 1.635 horas/año, en promedio semanal de 36 horas.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos considerados de trabajo efectivo.

Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere la jornada anual 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 el cómputo anual descrito anteriormente.

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

Salvo acuerdo entre Empresa y trabajador, en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas efectivas de trabajo en horario diurno y diez en el nocturno, y siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

En el caso de los médicos de UCI y Urgencias, y para asegurar la atención continuada, la jornada laboral se podrá realizar en forma de guardias médicas, hasta un máximo correspondiente a la jornada anual total.

A los efectos de consideración de día hábil de trabajo, será aquel, que figure indicado en la planilla, respecto a cada uno de los trabajadores. No se considerará por tanto día hábil, aquél que en el turno del trabajador figure como descanso.

### **Artículo 23. Vacaciones Anuales**

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán durante el período de vigencia del mismo, de 30 días de vacaciones retribuidas o de la parte proporcional, en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año que es necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El trabajador y la empresa podrán convenir la división en dos del periodo vacacional; en este supuesto la duración total del mismo será de 30 días naturales. Los trabajadores podrán concertar con la Empresa el período que les interese para disfrutar las vacaciones.

En todo caso, si el trabajador lo desea, al menos quince días de estas vacaciones las disfrutará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y si las necesidades del servicio lo permiten, la totalidad de las vacaciones se disfrutarán entre dichas fechas.

La Incapacidad Temporal supondrá la interrupción de las vacaciones.

Los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar quince días de sus vacaciones en el período de vacaciones escolares.

Los trabajadores solicitarán las vacaciones antes del día 15 de Abril de cada año. Todos los trabajadores que no la soliciten dentro de la fecha anteriormente citada, estarán sujetos a disfrutarla según las necesidades del servicio. La Empresa vendrá obligada a exponer en el tablón de anuncios el calendario de vacaciones de la totalidad de sus trabajadores antes del 15 de mayo de cada año.



La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará el plan de vacaciones y suplencias.

La Empresa concederá al personal un día extraordinario en la Feria de Córdoba, y dos días en Navidad. En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible acceder a este descanso, éste será compensado por otro, libremente determinado por la empresa y el trabajador.

#### **Artículo 24. Licencias Retribuidas**

La Empresa concederá a los trabajadores permisos y licencias por los conceptos y días que a continuación se indican:

- a) En caso de matrimonio civil o religioso del trabajador, o cuantos otros supuestos sean recogidos por la legislación durante la vigencia de este convenio, quince días naturales, siempre que haya superado el período de prueba.
- b) Tres días naturales por parto de familiar de primer grado, a partir de la fecha del alumbramiento.
- c) Tres días naturales por enfermedad grave, u hospitalización (excepto partos), o accidente o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. En el caso de ingreso hospitalario, de más de un día, el trabajador podrá optar alternativamente por elegir la licencia, desde el día de ingreso, durante el ingreso o desde el día del Alta hospitalaria. La licencia por enfermedad del pariente tiene por objeto la atención del enfermo o su familia, debiendo existir una razonable intermediación entre el uso de la licencia y el conocimiento de la enfermedad. En los supuestos de fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad en primer grado, la licencia concedida, lo será en días hábiles.
- d) Por fallecimiento de parientes en tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario para asistir al sepelio (máximo un día).
- e) Cinco días de asuntos propios para el año 2012, cuatro días para los años 2013 y 2014, y tres días para el año 2015. El trabajador debe solicitarlos con 48 horas de antelación, y se concederá si las necesidades del servicio lo permiten. No serán acumulables a las vacaciones.
- f) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado.
- h) Hasta tres días para acudir a actividades formativas (Congresos, Seminarios,





Cursos y Reuniones Científicas), relacionadas directamente con la actividad profesional del trabajador en el Hospital. Estos permisos se solicitarán siempre por escrito, acompañado de un programa, plan de docencia o cuanta documentación sirva para acreditar el interés de la actividad, así como el correspondiente justificante de asistencia o matrícula una vez realizada.

La solicitud será respondida y la empresa accederá o denegará de forma motivada el permiso.

i) Para someterse a exámenes en Centro de Enseñanza, el tiempo necesario para ello.

j) Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa otorgará sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso debiendo justificarse el mismo con el volante que a este efecto le extenderá el Facultativo, siendo aconsejable, cuando sea posible, avise con la suficiente antelación para que pueda ser sustituido en su puesto de trabajo si fuera indispensable.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excepto los días de asuntos propios.

Se recomienda a los trabajadores limiten las solicitudes de licencias por estos conceptos al mínimo indispensable, quedando facultada la Empresa y el Comité de Empresa a investigar la veracidad de las causas de licencias, y la Empresa sancionará al trabajador que haya falseado la causa de la petición, de acuerdo con la Ley.

Todas las anteriores licencias serán retribuidas con el 100% del salario base, Plus de antigüedad consolidado, Plus trienios y complementos, excepto el Plus de asistencia y el de transporte.

### **Artículo 25. Licencias No Retribuidas**

Aparte de las licencias del artículo anterior, que serán siempre retribuidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia de hasta quince días por cada uno de los semestres del año, sin retribución ni Seguridad Social, que tendrán la consideración de excedencia voluntaria a tales efectos, y en el momento en que el servicio no sufra detrimento, incrementándose hasta seis meses si el cónyuge padece una enfermedad grave e irreversible que requiera atención continuada

### **Artículo 26. Excedencias**

Para la concesión de excedencias al personal sujeto a este Convenio se estará en todo lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las

peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, debiéndose conceder salvo en caso de fuerza mayor que justifiquen su negativa o aconsejen posponer la concesión.

## **CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES**

### **Artículo 27. Ayudas Por Estudios**

El Hospital de Cruz Roja, concederá a sus trabajadores e hijos, siempre que convivan con el trabajador y a sus expensas, las siguientes ayudas anuales para estudios:

- Educación Infantil 2º ciclo (56 euros).
- Primaria (83 euros).
- ESO, Bachiller, F.P. (86 euros).
- Estudios Universitarios (120 euros).

Las referidas ayudas deberán ser solicitadas por el trabajador, debidamente justificadas, mediante el correspondiente certificado académico o Centro Educativo.

### **Artículo 28. Bolsa De Vacaciones**

La Empresa concederá una gratificación anual determinada en la tabla salarial adjunta, en concepto de Bolsa de Vacaciones, a todos los trabajadores, y será abonada en el mes anterior o posterior al disfrute de las mismas.

En el caso de que por razones de servicios, no por solicitud voluntaria del trabajador, éste no pueda disfrutar íntegramente el período de vacaciones en el tiempo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrá derecho a una indemnización del 50% del importe de la citada Bolsa.

### **Artículo 29. Uniformes**

La Empresa proveerá de uniformes completos así como de calzado o ropa de trabajo, a todo su personal ostentando en lugar visible de dicho uniforme la categoría profesional y primer apellido del trabajador, anteponiéndole la palabra Sr., Sra. o Srta.

### **Artículo 30. Información Laboral**

La Empresa facilitará a los trabajadores a través del Comité de Empresa un texto del Convenio en vigor.



### **Artículo 31. Comité De Seguridad Y Salud**

Siguiendo las previsiones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano de vigilancia y control de la Salud Laboral en la Empresa, de conformidad con la normativa vigente y los términos establecida en la misma. La Empresa se compromete a realizar un examen médico anual a todos los trabajadores.

### **Artículo 32. Extinción Del Contrato**

Se estará a lo establecido por la Reglamentación de Trabajo y disposiciones de carácter general aplicables a cada caso concreto.

### **Artículo 33. Ascensos**

El Hospital asumirá el compromiso, con el único fin de promocionar a todo su personal, de cubrir las vacantes que se produzcan con la propia plantilla y de categoría inferior, según los casos y siempre que reúnan los requisitos reglamentados y superen las pruebas de aptitud que se programen al efecto. El Comité de Empresa tendrá opción de participar en las pruebas selectivas que se realicen.

### **Artículo 34. Período De Prueba**

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, cuya duración será de seis meses para los titulados de grado superior y grado medio y dos meses, para el resto del personal. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

### **Artículo 35. Ayudas De Acción Social**

Los trabajadores en caso de enfermedad o de intervención quirúrgica en este hospital, podrán beneficiarse del 100 % de los gastos de estancias y derechos de quirófano (gastos fijos); sólo abonarán la totalidad de los gastos fungibles y medicamentos (gastos variables) que se hayan utilizado. Los demás miembros de la unidad familiar del trabajador/a que convivan con el mismo, tendrán derecho a una reducción del 50% de los gastos fijos y abonarán, igual que el trabajador, la totalidad de los gastos variables.

Se habilitará por parte de la Empresa un fondo de acción social de treinta mil euros (30.000 €) para anticipos reintegrables en un plazo máximo de 12 meses y con el límite de dos nóminas, destinado a la ayudas de urgente necesidad social o sanitaria, aportando por escrito la solicitud justificada ante la Dirección del Centro.

### **Artículo 36. Plan De Igualdad**





Reconocen las partes, la aplicación conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Plan de Igualdad desarrollado por Cruz Roja Española, a fin de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, reconociéndose no obstante de forma expresa, la actual situación de la entidad, en la que ya como premisa existe una total y absoluta integración efectiva entre hombres y mujeres.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

### **Artículo 37. Jubilación Parcial**

En la medida, en que la normativa vigente contemple la posibilidad de Jubilación Parcial de los trabajadores cuya relación laboral quede regulada por el presente Convenio, las partes, abogan por la puesta en práctica de la citada modalidad de la Jubilación Parcial, mediante la formalización de Contrato de Relevo, a partir del cumplimiento de la edad fijada con carácter básico en la citada normativa reguladora.

## **CAPÍTULO V - DERECHOS PASIVOS**

### **Artículo 38. Premios Por Jubilación**

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello, y el personal haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, correspondiéndole percibir en concepto de Premio por Jubilación las cuantías que, referidas al salario base Convenio, se especifican a continuación:

Edad Premio

60 años 9 días por año de servicio

61 años 8 días por año de servicio

62 años 7 días por año de servicio

63 años 6 días por año de servicio

64 años 5 días por año de servicio

El personal que cese en el servicio de la Empresa, bien por el cumplimiento de la edad fijada legalmente para acceder a la jubilación, bien por la declaración de invalidez permanente, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja, a una gratificación correspondiente a tres días de salario base por cada año de servicio





en la Empresa.

### **Artículo 39. Indemnización Por Fallecimiento**

En caso de muerte natural de un trabajador de este Hospital, se abonará a los familiares el importe de una mensualidad del salario base. Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización económica a percibir por los familiares será de tres mensualidades de dicho salario base.

## **CAPÍTULO VI**

### **Artículo 40. Régimen Disciplinario**

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

#### A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.
4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 31 del presente Convenio.

#### B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.
3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

#### C) Faltas muy graves.





1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del paciente.
2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.
5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.
6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.
7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.
8. La negligencia en la administración de la medicación.
9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Hospital, así como la derivación de pacientes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los pacientes o familiares a personas ajenas al Hospital.
10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
11. El incumplimiento de las normas conforme a lo establecido en el Artículo 42 de este Convenio.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.



- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Despido.

Tramitación y prescripción

Las sanciones impuestas se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, debiendo dar traslado al Comité de Empresa.

Aquellas graduadas como graves o muy graves, deberán ser notificadas de forma simultánea al trabajador y al Comité de Empresa, para su comunicación y efectos.

En los supuestos de imposición de sanciones a miembros del Comité de Empresa, bien durante la vigencia de sus cargos, bien durante su periodo de garantía, será imprescindible la tramitación de expediente contradictorio desarrollado conforme a la legislación vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

No discriminación en las relaciones laborales

Ambas partes consideran fundamental el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en tal sentido se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales o colectivos y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales,



siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de igual salario a trabajo de igual valor, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. Este principio de no discriminación se aplicará a todos los procedimientos de promoción interna que se realicen, así como al acceso a las actividades formativas.

#### **Artículo 41. Acoso Sexual**

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre.

Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual. Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurran.

Las medidas específicas de tratamiento y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa se regularán en el procedimiento específico que la empresa determina al efecto.

#### **Artículo 42. Protección De Datos**

El trabajador, durante el desempeño de su actividad se compromete a:

1. No crear ficheros que conlleven el tratamiento de datos de carácter personal, sin contar con la preceptiva autorización de la Dirección de conformidad con la Resolución de la Presidencia de Cruz Roja Española número 2/2001, de 12 julio, ordenadora de los ficheros de la Institución que contengan datos de carácter personal.
2. No utilizar los recursos del sistema de información a los que tenga acceso para uso privado o para cualquier otra finalidad diferente de las estrictamente laborales.
3. No revelar a persona alguna información ni utilizar con otras finalidades la información a que hubiera podido tener acceso en el desempeño de sus funciones.

4. Trasladar, a la mayor brevedad, cualquier solicitud de ejercicio de derechos de los afectados a la Dirección del Centro.

En relación con aspectos específicos de seguridad, cada usuario de los sistemas de información será el único responsable de la seguridad e integridad de los datos que contenga su equipo, así como de cualquier uso que se haga del mismo, comprometiéndose a:

1. Observar las normas dictadas por la Empresa sobre las contraseñas empleadas. Los usuarios serán responsables de su salvaguarda y custodia.
2. La salida de soportes y ordenadores personales fuera de los locales de la organización precisa de autorización escrita de la Dirección.
3. Toda incidencia en materia de seguridad deberá comunicarse a su responsable directo, quien la cursará a la Dirección del Centro.
4. Todos los ficheros temporales que los usuarios mantengan en sus ordenadores personales deberán ser borrados, una vez haya concluido la finalidad con que se crearon.
5. No está permitido instalar ninguna aplicación ni ningún producto informático en los equipos de la Institución. Todas las aplicaciones necesarias para el desempeño de la actividad laboral serán instaladas previa autorización del Responsable de los sistemas de información.
6. No introducir ningún medio externo sin la autorización expresa de la Dirección.

Todos los compromisos señalados en este artículo deben mantenerse, incluso después de extinguida la relación laboral con Cruz Roja Española.

El incumplimiento de algunas de estas normas, será considerado como falta muy grave.

## **CAPÍTULO VII**

El Hospital de Cruz Roja, queda autorizado de acuerdo con la legislación laboral vigente a establecer, cuando proceda, con carácter circunstancial y particularmente en situaciones epidémicas o catastróficas los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes, los turnos de trabajo de noche, los turnos en días alternos, siempre teniendo en cuenta lo establecido a efectos de horario en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo comunicarlo a la Dirección Provincial de Trabajo, cuando los cambios o alteraciones que se produzcan alteren sensiblemente los horarios y turnos establecidos y autorizados.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por establecido lo pactado en el

presente Convenio, estampándose a continuación, así como al margen de todos y cada uno de los pliegos que lo componen, las firmas de los representantes tanto sociales como económicos que han intervenido en estos acuerdos, pasándose seguidamente al trámite de ser sancionado por la Dirección Provincial de Trabajo.

## ANEXO 1

Tabla salarial del Hospital Cruz Roja Española de Córdoba para el año 2012-2015

Categoría Profesional	Salario Base
Personal Sanitario	Euros
Médico UCI	1.711,35
Médico Urgencias	1.711,35
Farmacéutica	1.711,35
Jefe de Enfermería	1.490,73
Supervisor de Quirófanos	1.306,45
Supervisor/a Enfermería	1.306,45
Diplomado Enfermería/ ATS	1.258,54
Auxiliar de Enfermería	954,92
Personal No Sanitario	Euros
Administrador	2.354,20
Oficial Administrativo	1.045,68
Auxiliar Administrativo	954,92
Auxiliar de Farmacia	954,92
Jefe de Almacén	999,77
Jefe de Taller	1.090,51
Telefonista	954,92
Costurera	954,92
Cocinera/o	954,92
Técnico de Mantenimiento	954,92
Pinche de Cocina	911,99
Limpiadora	911,99
Mozo de Quirófanos	954,92
Celador	911,99
Peón de Mantenimiento	911,99
Incentivos	Euros
Administrador	805,30
Médico, Farmacéutica, Jefe de Administración, Jefa de Enfermería	524,31
Supervisoras y DUE/ATS	359,56
Aux. Enfermería, Aux. de Farmacia, Oficial Administrativo, Aux. Administrativo, Técnico de Mantenimiento, Telefonistas, Cocinera, Jefe de Almacén, Jefe de Taller, Mozo de Quirófano y Costurera	258,87
Pinche de Cocina, Celador, Peón de Mantenimiento y Limpiadora	207,10
Otros conceptos	Euros



Andalucía

**Hospital de la Cruz Roja Española**

BOP 169, 04 de septiembre del 2013

Página 22 de 22

Plus de Asistencia (mensual)	53,25
Plus de Transporte (mensual)	59,91
Plus de Domingos y Festivos (por cada domingo o festivo)	18,35
Plus de Festivos Especiales (por cada festivo especial)	40

