

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 3.385/2019

Convenio o Acuerdo: Hospital Cruz Roja  
Expediente: 14/01/0188/2019  
Fecha: 26/09/2019  
Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación  
Destinatario: Jose Gómez Alarcón  
Código 14000742012000

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO PARA EL HOSPITAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CÓRDOBA, que fue suscrito con fecha 3 de julio de 2019, 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 4043/1982, 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 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### 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.

Córdoba, 26 de septiembre de 2019. Firmado electrónicamente: El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

#### CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO PARA EL HOSPITAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CORDOBA AÑOS 2019-2021

##### Capítulo I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Partes Negociadoras. Ámbito territorial, funcional y personal

1. Los componentes de la mesa de negociación del presente Convenio han sido: por la parte Social, el Comité de empresa, la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT Córdoba y el Sindicado de Enfermería SATSE Córdoba, por la parte empresarial, el Hospital Cruz Roja Española en Córdoba.

2. 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.

3. 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, cola-

bora-ciones 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 tres años, con efectos desde el uno de enero de 2019, al 31 de diciembre del año 2.021.

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. Absorbibilidad

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio serán absorbibles con las de cualquier tipo que disfruten en la actualidad los trabajadores afectados por el mismo y serán compensables 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

Los miembros del Comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen, asimismo, los órganos de representación se ajustaran a lo establecido en la legislación vigente.

- 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 21 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Caso de que el número de

trabajadores de la Empresa se incrementa, el crédito sindical crecerá de conformidad con lo establecido por la normativa vigente.

- Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Paritaria, o Comité de Salud Laboral y en la mesa de negociación del Convenio, tendrán los derechos atribuidos legalmente.

- El Comité de Empresa podrá ceder sus horas sindicales a otros miembros del Comité de Empresa. Esta cesión deberá 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.

- 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.

- El Comité de empresa ejercerá una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

Capítulo II  
Política salarial

### **Artículo 8. Retribuciones**

1. El sistema de retribuciones para la vigencia de este Convenio, será el que consta en el Anexo I, que contiene las tablas salariales.

El salario a aplicar a partir del 1 de julio de 2019, será el vigente para cada trabajador, categoría y/o puesto de trabajo, aplicando una reducción del 4% a todos los conceptos de las tablas salariales incorporadas al Anexo I.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

3. Revisión Salarial: Durante la vigencia del Convenio no se aplicará revisión salarial.

4. Concluido el periodo de ultraactividad, se aplicarán las tablas salariales del Anexo I sin reducción alguna, sin perjuicio de que las partes negociadoras pudieran pactar en el nuevo Convenio.

### **Artículo 9. Plus Trienios**

Los trabajadores que hasta el 31 de diciembre 2019 deven-guen el plus trienios previsto en el artículo 9 del anterior Convenio tendrán derecho a su percepción en la siguiente nómina a partir del hecho causante.

A partir del 1 de enero de 2020 no se devengará plus trienio, quedando consolidado el devengado hasta esa fecha como complemento ad personam, no absorbible ni compensable.

### **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.

- 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 de forma habitual y continuada en el mes natural.

Para todo el personal con la categoría profesional de enfermería, que no perciba el Plus de Especialidad, se establece un complemento retributivo por la cuantía del 15% del Salario Base.

### **Artículo 11. Plus de Nocturnidad**

Se establece un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base sobre el tiempo efectivo de jornada nocturna o compensación en tiempo equivalente de descanso. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

### **Artículo 12. 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 (Anexo I). 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 13. Plus de Transporte**

Se establece un plus de compensación de transporte, cuya cuantía será la establecida en la tabla salarial adjunta (Anexo I), para todos los trabajadores de las diferentes categorías profesionales. Este Plus se concede con el fin de compensar al trabaja-

dor, 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 14. Plus de 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 (Anexo I), 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.

Este plus 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.

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.

Los anteriores conceptos deberán ser abonados dentro del mes siguiente a aquel en que se produzcan.

#### **Artículo 15. 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 en las doce mensualidades ordinarias a petición del trabajador. Estas pagas extraordinarias comprenderán el salario base, el plus de antigüedad consolidado, y el plus trienios.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias**

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo a cómputo mensual de la programación de la jornada ordinaria de la planilla de turnos del trabajador. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, se autorizarán por escrito por el responsable del servicio, y su número no podrá ser superior a 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 17. 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 trie-

nios, 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 18. 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 19. 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 20. Incentivos**

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

### Capítulo III

#### Jornada de trabajo

#### **Artículo 21. Jornada laboral**

1. La jornada anual de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la siguiente:

Para el año 2019:

Jornada de 1.726 horas anuales durante el año 2019, con una jornada semanal de referencia de 38 horas.

Para los años 2020 y 2021:

Jornada de 1.771 horas con una jornada semanal de referencia de 39 horas.

Concluido el periodo de ultraactividad se retomará la jornada laboral a 1.635 horas anuales, con una jornada de referencia de 36 horas semanales, sin perjuicio de que las partes negociadoras pudieran pactar en el nuevo Convenio.

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

3. Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere la jornada anual anteriormente pactada, las horas extraordinarias realizadas sobre la misma serán compensadas por tiempos de descanso según el artículo 16 del presente Convenio, mediante la concesión de jornadas completas de descanso.

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

5. 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 de 24 horas, hasta un máximo correspondiente a la jornada anual total.

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

7. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

El registro de la jornada diaria de trabajo se realizará como hasta ahora se venía haciendo mediante el ticaje con huella digital o clave pin.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 22. Vacaciones anuales**

1. 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.

2. El trabajador y la empresa podrán convenir la división en tres 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.

3. La Incapacidad Temporal supondrá la interrupción de las vacaciones.

4 Los trabajadores/as que tengan hijos/as en edad escolar y/o personas dependientes tienen preferencia para disfrutarlas en el período estival de vacaciones escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la Institución y si también hay coincidencia en este punto la preferencia se le otorgará al de mayor edad.

5. Procedimiento de solicitud: 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.

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

7. 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 23. 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, de quince días naturales.

b) 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.

c) Por fallecimiento de parientes en tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario para asistir al sepelio (máximo un día).

d) Tres días de asuntos propios. 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.

e) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) 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.

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

i) 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.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y prepara-

ción y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Todos los permisos anteriores deberán ser solicitados y contestados por escrito. El trabajador debe justificar estos permisos, 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 24. Licencias no retribuidas: permisos sin sueldo**

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 cotización a la Seguridad Social.

#### **Artículo 25. 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, ampliándose en un plazo de seis meses la excedencia legal con reserva de puesto de trabajo por cuidado del conyugue o pareja asimilada, que padezca una enfermedad grave que requiera atención continuada.

#### **Artículo 26. Suspensión del Contrato de trabajo con reserva de puesto por maternidad y paternidad**

(i) Los trabajadores/as tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a efectos de antigüedad, en los siguientes casos:

a) Maternidad de la mujer trabajadora: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

(ii) Paternidad en los términos regulados en la Disposición transitoria decimotercera del E.T., a estos efectos se informa a los trabajadores de su derecho a disfrutar de un período de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

(iii) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolu-

ción judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

### 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 (Anexo I), 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 así como del resto de EPI.

#### **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. Promoción Interna**

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 conocerá previamente la convocatoria de la vacante a cubrir por promoción interna y tendrán opción de proponer a candidatos.

#### **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

abonarían 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 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como 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 dos años antes de la edad en la que el trabajador puede acogerse a la situación de jubilación legal, correspondiéndole percibir en concepto de Premio por Jubilación las cuantías que, referidas al salario base Convenio, se especifican a continuación:

Edad	Premio
62 años	9 días por año de servicio
63 años	8 días por año de servicio
64 años	7 días por año de servicio
65 años	6 días por año de servicio
66 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.

##### 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 usuarios, 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 grave en el desempeño de sus competencias profesionales.

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 califica-

ción de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

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 graves y muy graves impuestas a los trabajadores se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, debiendo dar traslado al Comité de Empresa.

Si la empresa decidiera instar un procedimiento disciplinario previo a la ejecución de una sanción muy grave, que implicara diligencias de averiguación, informara al Comité de Empresa que estará obligado a mantener el deber de sigilo.

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 20 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento.

#### **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**

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad, integridad física y moral, y a la debida consideración a su dignidad.

A tal efecto se informa a los trabajadores que existe un protocolo de acoso específico de Cruz Roja Española, que tienen derecho a promover bajo su responsabilidad.

#### **Artículo 42. Protección de datos**

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

Actuar conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos di-

gitales.

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 una de las hojas que lo componen, las firmas de los representantes de los trabajadores y de la empresa, para su registro público.

#### **ANEXO 1**

Tabla salarial del Hospital Cruz Roja Española

de Córdoba para el año 2019-2021  
Categoría profesional e importes

Personal Sanitario	Salario base	Salario base (-4%)	Técnico de Mantenimiento	954,92 €	916,72 €
Medico UCI	1.711,35 €	1.642,90 €	Pinche de Cocina	911,99 €	875,51 €
Medico Urgencias	1.711,35 €	1.642,90 €	Limpiador/a	911,99 €	875,51 €
Farmacéutico/a	1.711,35 €	1.642,90 €	Mozo de Quirofanos	954,92 €	916,72 €
Jefe de Enfermería	1.490,73 €	1.431,10 €	Celador/a	911,99 €	875,51 €
Supervisor/a de Quirófanos	1.306,45 €	1.254,19 €	Peón de Mantenimiento	911,99 €	875,51 €
Supervisor/a Enfermería	1.306,45 €	1.254,19 €			
Enfermero/a	1.258,54 €	1.208,20 €	Incentivos	Importe	Importe (-4%)
TCAE (Aux. Enfermería)	954,92 €	916,72 €	Administrador/A	805,30 €	773,09 €
			Médico, Farmacéutico/a, Jefe de Administración, Jefa de Enfermería	524,31 €	503,34 €
Personal No Sanitario	Salario base	Salario base (-4%)	Supervisoras y Enfermería	359,56 €	345,18 €
Administrador/a	2.354,20 €	2.260,03 €	TCAE (Aux. Enfermería), Aux. de Farmacia, Oficial Administrativo, Aux. Administrativo, Técnico de Mantenimiento, Telefonistas, Cocinero/a, Jefe de Almacén, Jefe de Taller, Mozo de Quirófano y Costurero/a	258,87 €	248,52 €
Jefe de Administracion	1.711,35 €	1.642,90 €	Pinche de Cocina, Celador, Peón de Mantenimiento y Limpiador/a	207,10 €	198,82 €
Oficial Administrativo	1.045,68 €	1.003,85 €			
Auxiliar Administrativo	954,92 €	916,72 €	Otros conceptos	Importe	Importe (-4%)
Auxiliar de Farmacia	954,92 €	916,72 €	Plus de Asistencia (mensual)	53,25 €	51,12 €
Jefe de Almacén	999,77 €	959,78 €	Plus de Transporte (mensual)	59,91 €	57,51 €
Jefe de Taller	1.090,51 €	1.046,89 €	Plus de Domingos y Festivos (por cada domingo o festivo)	18,35 €	17,62 €
Telefonista	954,92 €	916,72 €	Plus de Festivos Especial (por cada festivo especial)	40,00 €	38,40 €
Costurero/a	954,92 €	916,72 €	Bolsa de Vacaciones	152,68 €	146,57 €
Cocinera/o	954,92 €	916,72 €			
			Hay varias firmas ilegibles.		