



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2022, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo (Expediente C-023/2022 código 33001882011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 28 de junio de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 13 de septiembre de 2022.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020 (publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2022-07002.



ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE HEMODIALISIS DE CRUZ ROJA DE OVIEDO .

Reunida en Oviedo, el 28 de Junio de 2022, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa del Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo

De una parte: La representación del Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo formada por los siguientes miembros de su equipo directivo:

Carlos Prieto Fernández-Miranda: Gerente
Yolanda González Zamora: Directora de Gestión
Cristina Penas García: Supervisora Centro.

De otra parte:

D.Ana García Suarez: Por el S.A.T.S.E.
D.Ana González Menéndez: Por el S.A.T.S.E.
D.Juan Ramon Molina Estrada: Por CC.OO

INTERVIENEN: Los primeros en nombre y representación de la Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo como miembros de la Dirección del Centro, los segundos como representantes legales de los trabajadores

Ambas partes se reconocen con capacidad legal bastante para suscribir en todo su ámbito y extensión el Convenio del Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo para los años 2022-2023 y 2024 según Acta de Constitución fecha 14 de diciembre de 2021 lo que realizan conforme a las siguientes

ACTA DE OTORGAMIENTO del CONVENIO DEL CENTRO DE HEMODIALISIS DE CRUZ ROJA DE OVIEDO



ESTIPULACIONES:

PRIMERA APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL CONVENIO

Que el Convenio Colectivo del Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios retribuidos y sujetos a normativa laboral común en el ámbito de organización y dirección del Centro, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

Que la vigencia del Convenio Colectivo será de tres años comenzando el 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2024.

SEGUNDA JORNADA LABORAL:

Que la jornada efectiva y exigible será de 1.520 horas anuales para los tres años 2022-2023 y 2024, de aplicación al personal con turno fijo. Para el personal con turnos rotatorios de mañana y tarde se establecerá una ponderación de jornada en concepto de nocturnidad.

Que cada hora de jornada nocturna trabajada tendrá un cómputo equivalente a 1,2 horas de jornada realizada que se descontará del máximo de jornada anual exigible.

TERCERA :REGISTRO DEL CONVENIO COLECTIVO.

Se autoriza en este acto a D. Yolanda González Zamora, Directora de Gestión del Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo, para que realice las gestiones previstas en el Art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores a los solos efectos de registro del convenio.

En prueba de conformidad y aceptación suscriben y firma el presente Acta de otorgamiento en el lugar y fechas arriba indicados, quedando un original en cada parte y otro para la unión a la solicitud del registro y publicación para el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Art.90 del Real Decreto Legislativo de 1/95.

ACTA DE OTORGAMIENTO del CONVENIO DEL CENTRO DE HEMODIALISIS DE CRUZ ROJA DE OVIEDO



REGISTRO DE FIRMAS

Por la Empresa:

Carlos Prieto Fernández-Miranda Director-Gerente	Yolanda González Zamora Directora de Gestión
Cristina Penas García Supervisora del Centro.	

Por los Representantes de los Trabajadores:

D.Ana García Suarez SATSE	D.Ana González Menéndez SATSE
D.Juan Ramon Molina Estrada CC.OO	

ACTA DE OTORGAMIENTO del CONVENIO DEL CENTRO DE HEMODIALISIS DE CRUZ ROJA DE OVIEDO

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL CENTRO DE HEMODIÁLISIS DE CRUZ ROJA OVIEDO 2022-2023-2024

Aprobado por la Comisión Negociadora de acuerdo con el acta de 14 de diciembre de 2021.

Constituida la Comisión Negociadora y de acuerdo con las sesiones celebradas en este centro.

Reunidos los convocados que se indican seguidamente en el Sala de Reuniones del centro, la Comisión Negociadora acuerda:

1.º Prestar su consentimiento a la aprobación del Convenio del Personal del Centro.

Por una parte: La representación de la Empresa

- Carlos Prieto Fernández Miranda, Gerente
- Yolanda González Zamora, Directora de Gestión
- Cristina Penas García, Supervisora

Por otra parte: La representación de los trabajadores

- Ana García Suárez, S. A. T. S. E.
- Ana González Menéndez, S. A. T. S. E.
- Juan Ramón Molina Estrada, CC. OO.

Capítulo 1. Ámbito de aplicación del convenio

Artículo 1.—*Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en el Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo regulando las condiciones de trabajo de este.

Artículo 2.—*Ámbito personal.*

Será de aplicación este convenio a los trabajadores que presten sus servicios retribuidos sujetos a normativa laboral común en el ámbito de organización y dirección del Centro, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten.

Artículo 3.—*Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio colectivo será de tres años comenzando a regir el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación al fin de su vigencia, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de al menos 1 mes a partir de la fecha en la que cualquiera de las partes así lo inste.

Artículo 4.—*Cláusula de ultraactividad.*

Denunciado el Convenio, éste no decaerá manteniendo su vigencia con una garantía de incremento salarial mínimo anual, equivalente al 50% del incremento de la tarifa del SESPA en términos porcentuales, aplicable a todos los conceptos retributivos.

Capítulo 2. Cláusulas obligacionales

Artículo 5.—*Comisión paritaria, procedimiento para la resolución de conflictos y para la no aplicación de las condiciones de trabajo.*

5.1 La Comisión Mixta Paritaria es el órgano de vigilancia, seguimiento e interpretación del convenio colectivo.

Estará compuesta por los Delegados de Personal y tres representantes de la Dirección de Empresa, es decir los que en su momento ostenten los cargos de Director-Gerente, Director de Gestión y Supervisión de Enfermería.

Se reunirá siempre que lo soliciten el tercio de sus miembros y las reuniones se celebraran en el domicilio social de la empresa sito en c/ Martínez Vigil, 36, 33010 Oviedo.

5.2 Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional, las partes firmantes del presente convenio y los trabajadores afectados por el mismo se obligan a poner en conocimiento de la comisión mixta paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos o individuales que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del convenio, siempre que sean de su competencia.

La comisión mixta paritaria, una vez recibida la denuncia o escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, para emitir dictamen al respecto. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía extrajudicial, como después se dirá y finalizada ésta, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5.3 Con independencia de lo previsto anteriormente, una vez resuelta la cuestión objeto de interpretación o aplicación del convenio por la comisión paritaria, o transcurridos los plazos establecidos, los conflictos han de dirimirse, previa y extrajudicialmente, ante los sindicatos existentes, por lo que las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir la adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, contenido en el AISECLA (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos), formalizado entre organizaciones patronales y organizaciones sindicales.

5.4 Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia surgida durante el período de consultas a la comisión mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes someterán las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento laboral y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Al efecto, las partes formalizarán por escrito el compromiso arbitral que constará, al menos, de los siguientes extremos: nombre del árbitro o árbitros designados, cuestiones que se someten al laudo arbitral, y en su caso, criterios de común acuerdo que se consideren han de ser observados, así como plazo para dictarlo y fecha y firma de las partes. De este compromiso se entregarán copias a la comisión paritaria y a la autoridad laboral.

La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales, preferentemente de entre los que figuren en las listas que elabore la comisión paritaria.

Si no se establecieran otros plazos en el compromiso arbitral, el laudo habrá de dictarse en el plazo de doce días hábiles, contados a partir de la designación arbitral y excepcionalmente, ese plazo podrá prorrogarse hasta un máximo de treinta días hábiles, cuando concurrieran circunstancias especiales o se formulen cuestiones de especial dificultad, a juicio del árbitro o árbitros designados.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá, motivadamente, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral. Una vez formalizado el compromiso de arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre la cuestión o cuestiones sujetas al mismo y mientras dura el procedimiento, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o al cierre patronal para las causas objeto de controversia.

El árbitro o árbitros pueden solicitar el auxilio de otros expertos, si lo consideran absolutamente necesario.

Los costes del arbitraje se abonarán por las partes que insten dichas actuaciones o, en cualquier caso, en los términos que dichas partes convengan en el compromiso arbitral.

Artículo 6.—*Cláusula de revisión.*

No se pacta cláusula de revisión según IPC. Si durante la vigencia del convenio las circunstancias económicas de empresa se modificaran sustancialmente, se reunirá la Comisión de Seguimiento con el objeto de revisar las condiciones de este.

Artículo 7.—*Garantía de empleo.*

De conformidad con el principio de garantía de empleo, el contrato de trabajo de naturaleza laboral se supone pactado por tiempo indefinido formalizándose el mismo siempre por escrito.

La regulación del convenio se actualizará en todo momento a aquellos aspectos en los que sea exigido por la legislación aplicable a las personas trabajadoras regulados por el derecho laboral.

Artículo 8.—*Contrato de trabajo.*

Será admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas complementarias de contratación como medida de fomento de empleo.

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato por escrito que especifique la duración de éste, lugar y puesto de trabajo, jornada de trabajo, las retribuciones correspondientes y el período de prueba si lo hubiera.

Capítulo 3. Ingresos y promoción profesional

Artículo 9.—*Ingresos y provisión de vacantes.*

Al personal de plantilla que adquiera la titulación o requerimientos de aptitud necesarios para ocupar un puesto de trabajo que suponga promoción profesional se le considerará el derecho de preferencia tanto para cubrir vacantes con carácter provisional como con carácter definitivo.

Las personas trabajadoras que deseen optar a la cobertura temporal de vacantes de una categoría profesional superior por estar en posesión de la titulación suficiente registrarán su solicitud en la empresa acreditando suficientemente la titulación que ostentan. La Empresa, en virtud de la igualdad de los méritos, titulación y capacidad de los optantes dará prioridad al personal de la plantilla.

Para la provisión de vacantes que supongan promoción profesional dentro de la Empresa con carácter definitivo o con una duración cierta superior a doce meses se procederá a publicar de modo interno la convocatoria con el baremo y los requisitos pertinentes dando prioridad al personal de plantilla en virtud de la igualdad de los méritos, titulación y capacidad de los optantes.

Artículo 10.—*Incompatibilidades.*

En modo alguno se podrán desarrollar tareas para otras empresas o prestar servicios por cuenta propia en concurrencia con la actividad del Centro que sean competitivas por ser de la misma o similar naturaleza a las que se desarrollan en virtud del contrato de trabajo, sin expresa autorización de la Dirección del Centro documentada por escrito.

Capítulo 4. Tiempo de trabajo. Jornada. Permisos retribuidos. Vacaciones. Permisos no retribuidos y excedencias

Artículo 11.—*Jornada laboral.*

La jornada efectiva y exigible anual para el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será de 1.520 horas para los tres años 2022-2023-2024

Esta jornada anual, para el personal que realice turnos rotatorios que incluyan nocturnidad, se verá reducida en aplicación del coeficiente por hora nocturna de 1,2.

La programación anual incorporará seis jornadas de libre disposición que se disfrutarán en los términos establecidos en los artículos siguientes. Dentro de dicha jornada seguirán considerándose festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 12.—*Compensación horaria.*

Cada hora de jornada nocturna trabajada tendrá un cómputo equivalente a 1,2 horas de jornada realizada que se descontará del máximo de jornada anual exigible.

Artículo 13.—*Horarios y turno.*

La jornada laboral será de 8 horas con dos turnos diarios de 8h a 16 h y de 16 h a 24 h.

Artículo 14.—*Horas extraordinarias.*

Con carácter general la organización del trabajo en la empresa no utilizará las horas extraordinarias mientras el mercado de trabajo lo permita.

No obstante, si llegara a producirse esta contingencia la hora extraordinaria será retribuida al 150% de la hora ordinaria o se compensará en descansos con la misma ratio. El cómputo de las horas extraordinarias será anual cuando se supere la jornada anual máxima establecida en el artículo 11 (jornada laboral).

Artículo 15.—*Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales para todo el personal serán de 30 días naturales y su vigencia se ajustará a lo establecido legalmente.

A partir del año 2022 se pactan en función de la fecha de antigüedad del trabajador en el Centro días extras de vacaciones según detalle:

15 años, un día

20 años, dos días

25 años, tres días

30 años o más, cuatro días

El período de disfrute será durante los meses de junio a septiembre ambos inclusive. No obstante, cualquier persona trabajadora podrá solicitar su turno de vacaciones en otro mes del año si las necesidades del servicio lo permiten.

Las vacaciones como norma general serán de principio a fin de mes, si bien asimismo podrán disfrutarse del 16 de un mes al 15 del mes siguiente cuando el mes en que se inicien tenga 30 días o del 16 al 14 cuando el mes tenga 31 días.

La persona trabajadora tendrá derecho a fraccionar sus vacaciones en tres períodos cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Los períodos correspondientes a baja por enfermedad, maternidad o accidente se contabilizarán como tiempo trabajado a los efectos de cómputo de días de vacaciones.

Se interrumpirán las vacaciones por causa de IT y se reanudarán posteriormente a partir del momento del alta.

En el período de disfrute de vacaciones de las personas trabajadoras, el concepto de estas será retribuido conforme al promedio obtenido por todos los conceptos en los tres meses naturales precedentes a la fecha de iniciación de estas.

Únicamente se abonarán vacaciones, en el caso de producirse el cese anterior al disfrute por la persona trabajadora.

Si por necesidades de la Empresa la persona trabajadora es obligada al disfrute de sus vacaciones fuera del período establecido, se primarán con una semana más.

El personal que se incorpore o ingrese durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente, disfrutando del mismo régimen que los demás, antes de finalizar el año natural.

Artículo 16.—*Permisos retribuidos.*

Todas las personas trabajadoras que presten servicios en la Empresa mediante relación laboral tendrán derecho a que se le concedan los siguientes permisos retribuidos:

16.1. Días de libre disposición.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 6 días de libre disposición en cómputo anual sin que se considere tiempo trabajado. A efectos de contratación inferior a un año se devengará un día de permiso retribuido por cada 60 días contratados.

El disfrute de los días de libre disposición se solicitará por escrito a la dirección con una antelación mínima de quince días y máximo de 30, salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en un período de 7 o 15 días según solicitud, anterior al supuesto disfrute, entendiéndose concedidos en caso contrario. Igualmente, y antes del 1 de diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar.

Sólo podrá solicitarse la acumulación a vacaciones de un día de libre disposición. Su disfrute estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio. El período de disfrute se completará siempre antes del 31 de diciembre del año en curso.

16.2. Permisos retribuidos de carácter causal.

- A) Veintidós días naturales en caso de matrimonio que podrán ser acumulados al período de vacaciones.
- B) Dos días laborales por situación clínica de gravedad o fallecimiento del cónyuge o persona conviviente como tal, padre, madre o hijos, ampliándose a cuatro cuando por tal causa el trabajador tenga que desplazarse más de 100 km.
- C) Dos días laborales por intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o persona conviviente como tal, padre, madre o hijos. Ampliándose a cuatro cuando por tal causa la persona trabajadora tenga que desplazarse más de 100 km. En caso de intervención ambulatoria el permiso será de un día y de dos con desplazamiento de más de 100 km. Se considerará ambulatoria toda intervención quirúrgica que no genere una estancia hospitalaria.
- D) Dos días laborales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliándose a cuatro cuando por tal causa la persona trabajadora tenga que desplazarse más de 100 km.
- E) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador.
- F) Un día natural por cambio de domicilio.
- G) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- H) Hasta quince días de permiso retribuido al año para acudir a actividades formativas directamente relacionadas con la actividad profesional de las personas trabajadoras. Estos permisos se solicitarán siempre por escrito acompañando programa, plan de docencia o cuanta documentación sirva para acreditar el interés del plan formativo. La dirección de la empresa aceptará o denegará dicha solicitud de forma motivada.
- I) Cuando la empresa considere necesario la realización de acciones formativas de reciclaje profesional o considere conveniente enviar a uno o varios de sus trabajadores a congresos, mesas redondas, etc. Le concederá los permisos de asistencia necesarios que se considerarán tiempo de trabajo a efectos de cómputo de jornada. En estos casos correrán de cuenta de la empresa los gastos de inscripción, alojamiento y desplazamiento. Cuando dicha asistencia requiera la estancia fuera de la ciudad y no lleve incluidas las comidas principales se establecerá una dieta a razón de 32,71 € al día.
- J) El tiempo necesario para la realización de exámenes relacionados con estudios de enseñanza oficial reglada que sean de grado superior a la formación del trabajador o complementaria a la que ya posee. La solicitud se formulará por escrito con 48 horas de antelación y se justificará posteriormente con el correspondiente certificado oficial del organismo examinador. La persona trabajadora tendrá derecho a no asistir al trabajo doce horas antes de la convocatoria del examen.
- K) El tiempo necesario para acudir a consulta médica o tratamiento de carácter ambulatorio que se realice dentro de los servicios sanitarios públicos o por la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales concertada por la empresa, cuando tengan que realizarse dentro de la jornada laboral. Se equiparán a dicha situación las técnicas de preparación al parto y todas las citaciones relacionadas con revisiones prenatales.

Todos los permisos retribuidos a que hace referencia el presente artículo requerirán solicitud previa excepto en aquellos casos que por su propia naturaleza sea imposible en cuyo caso serán comunicados a la empresa con la mayor brevedad. En todos los casos se exigirá justificación documental suficiente.

Su cómputo a efectos de disfrute será desde el día que se produce la causa que los motiva o desde el día siguiente si ha transcurrido la mitad de la jornada laboral.

En los casos de permisos retribuidos que comporten ingreso hospitalario el trabajador podrá optar alternativamente por elegir su disfrute desde la fecha de ingreso del familiar en el centro sanitario, desde la fecha de intervención quirúrgica en su caso o desde la fecha de alta hospitalaria acreditándose posteriormente por la persona trabajadora el correspondiente hecho causante.

Artículo 17.—Excedencia.

- A) La excedencia forzosa por desempeño de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y las que obedezcan al cuidado de familiares e hijos para promover la conciliación de la vida familiar y laboral se regularán en su duración y efectos por lo previsto en la legislación vigente en el momento de su concesión.
- B) La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por toda persona trabajadora de la empresa con un mínimo de un año de antigüedad, por un período cierto superior a cuatro meses e inferior a cinco años. La situación de ésta en excedencia voluntaria se regulará por la legislación vigente en el momento de su solicitud. La solicitud de reingreso deberá realizarse con un mes de antelación.

- C) La situación de excedencia voluntaria solicitada por un plazo inferior al máximo admitirá una única prórroga que se formalizará por escrito con al menos tres meses de antelación al vencimiento de esta.
- D) Disfrutado un período de excedencia voluntaria sólo se podrá solicitar otros transcurridos dos años desde la reincorporación de la anterior.

Artículo 18.—*Maternidad o paternidad.*

- A) Las mujeres tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado de maternidad de acuerdo con la legislación vigente.
- B) En materia de permisos y licencias se adoptarán las medidas establecidas en la legislación vigente reguladora de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 19.—*Licencia sin sueldo.*

- A) Toda persona trabajadora tendrá derecho a solicitar 15 días naturales consecutivos de licencia sin sueldo en el período anual para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar de modo excepcional cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa en cuyo caso se motivará por escrito su denegación, dándose traslado a los representantes legales del trabajador. Se considerará motivo suficiente para su denegación que se esté disfrutando simultáneamente por el 2% de la plantilla de personal. Durante esos días el trabajador no percibirá su retribución y no se computará como tiempo trabajado pero la empresa estará obligada a mantenerlo en alta y cotizar por el mínimo del grupo y tarifa en el que se encuentre encuadrado.
- B) La persona trabajadora podrá disponer de cuatro días al año de permiso no retribuido para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos se podrán denegar cuando se soliciten en festivos, puentes o por acumularse a vacaciones u otros permisos retribuidos o cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la Empresa. Durante esos días no existirá la obligación de retribuir a la persona trabajadora, pero la Empresa estará obligada a mantenerlo en alta y cotizar por el mínimo del grupo y tarifa en el que se encuentre encuadrado.

Capítulo 5. Conceptos retributivos

Artículo 20.—*Salario fijo consolidable.*

Durante la vigencia del Convenio se adoptará la misma estructura retributiva del personal vigente actualmente en lo que se refiere al salario de calificación esto es: salario base, complemento de destino, complemento específico, productividad fija y complemento de equiparación según figura en las tablas anexas al convenio. El componente singular de turnicidad y festivo se abonará en función de los grupos y niveles establecidos en anexo 2 tablas salariales.

El complemento de antigüedad por tratarse de un complemento personal que se incrementa en el salario individual del trabajador por el cumplimiento de trienios se abonará según la tabla adjunta en anexo 2. Tablas salariales.

Artículo 21.—*Complemento de equiparación.*

Este complemento se abonará en 14 pagas y no estará afecto a incapacidad laboral.

Artículo 22.—*Salario base.*

El salario base corresponde al salario de calificación del trabajador y por lo tanto se retribuye en función de su categoría profesional.

Artículo 23.—*Plus de antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se retribuye conforme al precio pactado de los trienios en el presente convenio.

Artículo 24.—*Complemento de destino.*

Consistirá en una retribución correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

Artículo 25.—*Complemento específico.*

Destinado a retribuir las condiciones peculiares de algunos puestos de trabajo en relación con otros de igual categoría en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, peligrosidad o responsabilidad organizativa. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Artículo 26.—*Pagas extraordinarias.*

Todas las personas trabajadoras recibirán dos pagas extraordinarias anuales cuyos períodos de devengo son de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre consistentes en el importe de una mensualidad del salario base, complemento de destino, antigüedad y complemento de equiparación.

Artículo 27.—*Trabajo en festivos.*

El personal que trabaje en festivos percibirá el complemento de festivos cuyo importe figura en el anexo de la tabla de retribuciones. El personal que trabaje el 25 de diciembre y 1 de enero percibirá doble complemento de festivos.



Artículo 28.—*Complemento de nocturnidad.*

Concepto que retribuye para el personal no facultativo la prestación de servicio en turno de noche considerados los festivos. Se considera jornada nocturna a partir de las 22 horas y hasta las 8 horas y se retribuye la parte proporcional de la jornada efectuada.

Este complemento en jornada festiva será retribuido doble.

Artículo 29.—*Anticipos y préstamos.*

Toda persona trabajadora podrá solicitar anticipos consistentes en el salario mensual ordinario devengado a la fecha de solicitud que se le descontará en la nómina del mes en curso. Asimismo podrá solicitar la parte proporcional de la paga extraordinaria generada en el momento de la fecha de su solicitud que se descontará en el momento del abono de ésta.

Podrán solicitarse préstamos por un importe de hasta una mensualidad del salario bruto de la persona trabajadora que se devolverán en las cinco mensualidades ordinarias siguientes a la de su solicitud. El trabajador con un préstamo en vigor no podrá renovar cualquiera de los importes solicitados hasta que no haya cancelado el préstamo en vigor.

En ningún caso la Empresa estará obligada a conceder un número de préstamos que excedan el 7% de la plantilla.

Capítulo 6. Otras disposiciones normativas

Artículo 30.—*Reconocimientos médicos.*

La empresa pondrá a disposición de la persona trabajadora la posibilidad de realizar un reconocimiento médico general anual a todo el personal. Dentro del año pondrá los medios necesarios a tal fin.

En materia de reconocimientos médicos de empresa se estará a las previsiones establecidas por la legislación sobre prevención de riesgos laborales y demás disposiciones complementarias aplicables a la evaluación de riesgos del puesto de trabajo y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.

Artículo 31.—*Uniformidad y prendas de trabajo.*

La empresa entregará a todo el personal los uniformes completos y necesarios incluido el calzado, para que en todo momento conserven la uniformidad requerida. La limpieza y planchado de los uniformes se hará por cuenta de la empresa.

Artículo 32.—*Incapacidad temporal. Mejora directa de las prestaciones complementarias en situación de IT.*

Los trabajadores en situación de IT percibirán a cargo de la empresa un complemento de mejora voluntario a las prestaciones de la seguridad social hasta alcanzar el 100% en el salario bruto mensual de las retribuciones fijas establecidas por su salario de calificación (salario base, complemento de destino, complemento específico, complemento equiparación, productividad fija, turnicidad, pagas extraordinarias y complemento personal de antigüedad). La baja extendida por el médico de cabecera podrá ser consultada por el médico del servicio de prevención de la mutua que a tal fin señale la empresa. Las prestaciones por este concepto se ajustarán en todo momento a lo que señale la ley de seguridad social.

Artículo 33.—*Seguro de vida y ayuda por fallecimiento.*

La empresa suscribirá y mantendrá en vigor durante el período de aplicación del presente convenio una póliza colectiva de seguro de accidente que cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad permanente total derivados de accidente sea por causas laborales o no que cubrirá a todos los trabajadores que se encuentren en alta en la empresa en el momento del hecho causante. Las garantías y capitales asegurados serán de 6.010,12 € por trabajador y siniestro.

En caso de muerte de un trabajador por causas naturales, la empresa abonará a sus causahabientes el importe de dos mensualidades.

Artículo 34.—*Cambio de titularidad.*

El cambio de titularidad en la empresa o centro de trabajo no extinguirá la relación laboral, debiendo establecerse un proceso negociador en cuanto a los derechos y obligaciones existentes con anterioridad al momento de la subrogación.

Capítulo 7. Régimen disciplinario

Artículo 35.—*Graduación de las faltas.*

La falta de disciplina de las personas trabajadoras cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser leves, graves o muy graves.

- 1) Serán faltas leves las siguientes.
 - A) La incorrección en el trato con los usuarios del centro y los compañeros o subordinados.
 - B) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
 - C) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 - D) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día.
 - E) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.
 - F) El abandono por breve tiempo del servicio sin causa justificada y cuando no exista una repercusión sobre el mismo.
 - G) El incumplimiento de las obligaciones que se imponen en materia de calzado y uniformidad en el presente convenio.

- 2) Serán faltas graves las siguientes:
- A) La impuntualidad injustificada y repetida en la asistencia al trabajo que no cause un perjuicio irreparable.
 - B) La de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
 - C) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
 - D) La desconsideración repetida con los usuarios del Centro.
 - E) La falta de asistencia sin causa justificada durante más de un día.
 - F) El abandono del trabajo por un período breve sin causa justificada cuando del mismo se derive una importante alteración del servicio.
 - G) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de la empresa.
 - H) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa y sean confidenciales.
 - I) La embriaguez o el consumo de cualquier sustancia psicoactiva que ocasione trastornos de conducta desadaptativos y siempre que no sea habitual en cuyo caso se considerará muy grave.
 - J) La simulación de enfermedad o accidente.
 - K) La reincidencia en falta leve.
- 3) Serán faltas muy graves las siguientes:
- A) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las tareas encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
 - B) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - C) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.
 - D) La falta de asistencia al trabajo no justificada de tres días o más.
 - E) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas.
 - F) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
 - G) Revelar datos de reserva obligada especialmente los tipificados de nivel alto por la Ley de Protección de Datos.
 - H) El abandono del trabajo sin causa justificada cuando del mismo se deriven daños difícilmente reparables.
 - I) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su labor.
 - J) La reincidencia en falta grave.

Artículo 36.—*Sanciones.*

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

- 1) Por faltas leves
 - A) Amonestación por escrito
 - B) Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días
- 2) Por faltas graves
 - A) Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes
- 3) Por faltas muy graves
 - A) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses
 - B) Despido

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en este Convenio. En cualquier caso, dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores de la sanción impuesta al trabajador afectado.

Artículo 37.—*Jornada ordinaria.*

Personal Facultativo, Enfermera/o, Auxiliar de Enfermería, Auxiliar Sanitario y Personal de Limpieza

Realizan jornadas rotatorias de mañana y tarde de 8h a 16 h y de 16 h a 24 h con descansos según programación anual de cartelera.

Supervisión de enfermería

Realiza turno de mañana de lunes a viernes de 8 a 16 h. Y los descansos necesarios para el ajuste de jornada anual pactada en el artículo 11 de este Convenio.

Personal de mantenimiento

Realiza jornadas de mañana de 8 h a 11 h dos días a la semana y un domingo de cada mes.

Anexo 1. Tablas salariales

Se pacta un incremento salarial del 2% durante el ejercicio 2022 en todos los conceptos retributivos, incluido antigüedad.

Asimismo, y exclusivamente para el año 2022, se pacta un pago único por valor de 400 euros para todas las personas trabajadoras de plantilla y para los eventuales la parte proporcional al tiempo trabajado en período 2021, denominado "paga covid".

Para los años 2023 y 2024 se pacta un incremento porcentual igual al que firme el SESPA para los mismos, garantizando un mínimo del 2% en cada uno.



TABLA SALARIAL 2022

PERSONAL FACULTATIVO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.EQUIP.	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2022
Médico Especialista	A	24	1.295,09 €	684,30 €	1.292,29 €	530,95 €	459,16 €	N/A	2.438,55 €	4.261,79 €	56.018,58 €
PERSONAL SANITARIO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.EQUIP.	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2022
Supervisor Enfermería	B	22	1.099,16 €	598,50 €	760,69 €	0,00 €	304,58 €	N/A	2.002,24 €	2.762,93 €	37.159,64 €
Enfermero@	B	21	1.099,16 €	555,66 €	444,93 €	1,79 €	264,14 €	101,70 €	1.918,96 €	2.467,38 €	33.446,48 €
Aux. Enf. Serv.Especiales	D	15	669,97 €	384,37 €	247,48 €	63,51 €	171,22 €	44,82 €	1.225,56 €	1.581,37 €	21.427,56 €
Aux.San.Quir.	E	14	611,65 €	358,04 €	171,87 €	152,21 €	161,71 €	44,32 €	1.131,40 €	1.499,80 €	20.260,40 €
PERSONAL NO SANITARIO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.EQUIP.	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2022
Técnico de Mantenimiento	B	21	1.099,16 €	555,66 €	370,15 €	0,00 €	255,63 €		1.910,45 €	2.280,60 €	31.188,10 €
Auxiliar Administrativo	D	15	650,26 €	373,07 €	237,98 €	38,38 €	163,36 €		1.186,69 €	1.463,05 €	19.929,98 €
Operario Ser. Generales	E	13	611,65 €	331,64 €	175,36 €	111,22 €	154,12 €	44,32 €	1.097,41 €	1.428,31 €	19.334,54 €

ASISTENCIA CONTINUADA 2022

Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria) excepto Facultativos y Supervisoras

GRUPO B

por cada noche de día laborable
Por cada domingo o festivo

41,34 €

68,91 €

GRUPOS D

Por cada noche de día laborable
Por cada domingo o festivo

31,64 €

52,90 €

GRUPOS E

Por cada noche de día laborable
Por cada domingo o festivo

31,06 €

51,97 €



CPTO.PERSONAL DE ANTIGÜEDAD 2022

	Euros Trienio
Grupos Clasificación	2022
Grupo A	16,27 €
Grupo B	16,27 €
Grupo D y E	16,27 €