



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

*RESOLUCIÓN de 8 de junio de 2017, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, 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 y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

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-009/2017, código 33001882011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 27 de febrero de 2017, 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 y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

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

Oviedo, 8 de junio de 2017.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015 (publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015), el Director General de Trabajo.—Cód. 2017-06980.

#### CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL CENTRO DE HEMODIÁLISIS DE CRUZ ROJA DE OVIEDO 2016-2017-2018

Aprobado por la Comisión Negociadora de acuerdo con el acta de 27 de febrero de 2017.

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.
- Juan Ramón Molina Estrada, CC.OO.
- Juan Nieto García, UGT.

#### 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 del mismo.

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 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018. 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 1 mes a partir de la fecha en la que cualquiera de las partes así lo inste.

## Artículo 4.—Cláusula de ultra actividad.

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, excepto antigüedad.

## 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 la mitad 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 del mismo.

## Artículo 7.—*Garantía de empleo y jubilaciones.*

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 los trabajadores regulados por el derecho laboral.

Se considera vigente el acuerdo en materia de jubilación parcial publicado en BOPA 01/12/2005 hasta el 01/01/2019 para su aplicación al personal del Centro de Hemodiálisis de Cruz Roja de Oviedo.

## 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.

Todos los trabajadores tendrán derecho desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato por escrito que especifique la duración del mismo, 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.

Los trabajadores 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 será de 1.650 horas anuales para el personal con turno fijo. Para el personal con turnos rotatorios de mañana y tarde se establecerá una ponderación de jornada en concepto de nocturnidad, valorando las horas nocturnas trabajadas multiplicando por un coeficiente 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. Esta compensación no aplicará en el ejercicio de 2016 y su efecto será 1 de marzo de 2017.

## 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 el mismo ratio. El cómputo de las horas extraordinarias será anual cuando se supere la jornada anual máxima establecida de 1.650 horas.



## 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.

El período de disfrute será durante los meses de junio a septiembre ambos inclusive. No obstante cualquier trabajador 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.

El trabajador 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.

Las vacaciones se retribuirán conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en los tres meses naturales precedentes a la fecha de iniciación de las mismas.

Si por necesidades de la Empresa un trabajador es obligado 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.*

Todo el personal que preste servicios en la Empresa mediante relación laboral tendrá derecho a que se le concedan los siguientes permisos retribuidos.

### 16.1. Días de libre disposición.

Los trabajadores 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 con una antelación de quince días a la dirección de la empresa salvo en supuestos excepcionales y deberán ser contestados por escrito una semana antes de su 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. En caso de intervención ambulatoria el permiso será de un día. 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.
- e) Dos días laborales por nacimiento de hijo.
- f) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador.
- g) Un día natural por cambio de domicilio.
- h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Hasta quince días de permiso retribuido al año para acudir a actividades formativas directamente relacionadas con la actividad profesional del trabajador. 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.
- j) 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.



- k) 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. El trabajador tendrá derecho a no asistir al trabajo doce horas antes de la convocatoria del examen.
- l) 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 equiparan 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 el trabajador 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 todo trabajador 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 del trabajador 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 la misma.
- d) Disfrutado un período de excedencia voluntaria sólo se podrá solicitar otro 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) Todo trabajador 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 3% 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) El trabajador 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 al trabajador 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 y productividad fija, 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 la Tabla I del anexo.

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 el modelo retributivo vigente en la empresa sin actualizarse durante el período de vigencia del convenio.



## Artículo 21.—*Salario variable.*

Desde su incorporación en el año 2004 como complemento de productividad variable por cumplimiento de objetivos dicho complemento seguirá percibiéndose por el trabajador en las cuantías establecidas en la tabla correspondiente de los anexos durante la vigencia del este Convenio. Dicho complemento se devengará en doce pagas ordinarias descontados los períodos de IT, consolidándose por períodos trimestrales en función del cumplimiento de objetivos anuales de actividad pactados con el SESPA.

Estos objetivos de actividad anual se evaluarán según la planificación trimestral establecida por el Centro para cumplir sus compromisos de actividad con el SESPA. Si en cómputo trimestral se produce una reducción de la actividad realizada sobre la planificada superior al 10% la Dirección del Centro convocará a la Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del Convenio para establecer en su caso, el porcentaje del complemento no abonable en el trimestre posterior. Estas cuantías se regularizarán en cómputo anual de forma que si se consigue el objetivo de actividad pactado a 31 de diciembre se percibirá el 100% del complemento anual, descontándose siempre los períodos de IT.

## Artículo 22.—*Salario base.*

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

## Artículo 23.—*Plus de antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se retribuye conforme al precio actual de los trienios.

## 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.*

Todos los trabajadores 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 y antigüedad.

## 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.

## Artículo 29.—*Anticipos y préstamos.*

Todo trabajador 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 la misma.

Podrán solicitarse préstamos por un importe de hasta una mensualidad del salario bruto del trabajador 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 5.—OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

## Artículo 30.—*Reconocimientos médicos.*

La Empresa pondrá a disposición del trabajador 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 los trabajadores.

## 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.*

El complemento por cumplimiento de objetivos, por su naturaleza de complemento salarial variable enlazado al cumplimiento efectivo de los objetivos de actividad y calidad no se abonará durante los períodos que el trabajador permanezca 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, 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, todo ello de acuerdo con lo establecido en la Ley o en el Convenio Sectorial.

## CAPÍTULO 6.—RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 35.—*Graduación de las faltas.*

Las faltas disciplinarias de los trabajadores 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.

## *Anexo I*

### HORARIOS Y TURNOS

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 8 h 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 con descansos necesarios para ajuste de jornada anual a 1.650 horas.

*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 I

TABLAS SALARIALES

Se pacta un incremento salarial del 1% durante los ejercicios 2016, 2017 y 2018 y un incremento porcentual equivalente al 50% del incremento que pueda sufrir la tarifa del Convenio con el SESPA en el año 2019, en todos los conceptos retributivos, excepto antigüedad.

Tabla salarial 2016-2018.

<b>TABLA SALARIAL 2016</b>											
<b>PERSONAL FACULTATIVO</b>											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Médico Especialista	A	24	1.172,89 €	619,73 €	1.170,35 €	480,85 €	415,84 €	N/A	1.792,62 €	3.859,65 €	<b>49.901,04 €</b>
<b>PERSONAL SANITARIO</b>											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Supervisor Enfermería	B	22	995,45 €	542,03 €	688,91 €	0,00 €	275,84 €		1.537,47 €	2.502,22 €	<b>33.101,59 €</b>
Enfermera/o	B	21	995,45 €	503,22 €	402,95 €	1,62 €	239,22 €	92,11 €	1.498,67 €	2.234,56 €	<b>29.812,06 €</b>
Aux. Enfermería Ser.Esp.	D	15	606,75 €	348,10 €	224,13 €	57,51 €	155,07 €	40,59 €	954,84 €	1.432,14 €	<b>19.095,37 €</b>
Aux.Sanitario Ser.Esp.	E	14	553,93 €	324,26 €	155,65 €	137,85 €	146,45 €	40,13 €	878,20 €	1.358,29 €	<b>18.055,87 €</b>
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Técnico de Mantenimiento	B	21	995,44 €	503,22 €	335,22 €	0,00 €	231,51 €		1.498,66 €	2.065,39 €	<b>27.782,00 €</b>
OSG Limpiador Ser.Esp.	E	13	553,93 €	300,35 €	158,81 €	100,73 €	139,58 €	40,13 €	854,29 €	1.293,54 €	<b>17.231,06 €</b>

## ASISTENCIA CONTINUADA 2016

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

<b>GRUPO B</b>	
Por cada noche de día laborable	<b>37,44 €</b>
Por cada domingo o festivo	<b>62,41 €</b>
<b>GRUPOS D</b>	
Por cada noche de día laborable	<b>28,65 €</b>
Por cada domingo o festivo	<b>47,90 €</b>
<b>GRUPOS E</b>	
Por cada noche de día laborable	<b>28,13 €</b>
Por cada domingo o festivo	<b>47,07 €</b>



## TABLA SALARIAL 2017

PERSONAL FACULTATIVO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Médico Especialista	A	24	1.184,62 €	625,92 €	1.182,05 €	485,66 €	420,00 €	N/A	1.810,54 €	3.898,25 €	<b>50.400,09 €</b>
PERSONAL SANITARIO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Supervisor Enfermería	B	22	1.005,40 €	547,45 €	695,80 €	0,00 €	278,60 €		1.552,85 €	2.527,25 €	<b>33.432,69 €</b>
Enfermera/o	B	21	1.005,40 €	508,25 €	406,98 €	1,63 €	241,61 €	93,03 €	1.513,65 €	2.256,90 €	<b>30.110,11 €</b>
Aux. Enf. Serv.Especiales	D	15	612,81 €	351,58 €	226,37 €	58,08 €	156,62 €	40,99 €	964,39 €	1.446,46 €	<b>19.286,30 €</b>
Aux.San.Quir.	E	14	559,47 €	327,50 €	157,21 €	139,23 €	147,91 €	40,54 €	886,98 €	1.371,87 €	<b>18.236,39 €</b>
PERSONAL NO SANITARIO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Técnico de Mantenimiento	B	21	1.005,39 €	508,25 €	338,57 €	0,00 €	233,83 €		1.513,64 €	2.086,04 €	<b>28.059,77 €</b>
Operario Servicios Generales	E	13	559,47 €	303,36 €	160,40 €	101,73 €	140,98 €	40,54 €	862,83 €	1.306,48 €	<b>17.403,42 €</b>

## ASISTENCIA CONTINUADA 2017

<b>Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria) excepto Facultativos y Supervisoras</b>		
<b>GRUPO B</b>		
Por cada noche de día laborable		<b>37,82 €</b>
Por cada domingo o festivo		<b>63,03 €</b>
<b>GRUPOS D</b>		
Por cada noche de día laborable		<b>28,94 €</b>
Por cada domingo o festivo		<b>48,38 €</b>
<b>GRUPOS E</b>		
Por cada noche de día laborable		<b>28,41 €</b>
Por cada domingo o festivo		<b>47,54 €</b>

## TABLA SALARIAL 2018

PERSONAL FACULTATIVO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Médico Especialista	A	24	1.196,47 €	632,18 €	1.193,87 €	490,52 €	424,20 €	N/A	1.828,65 €	3.937,23 €	<b>50.904,06 €</b>
PERSONAL SANITARIO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Supervisor Enfermería	B	22	1.015,45 €	552,92 €	702,76 €	0,00 €	281,39 €		1.568,38 €	2.552,52 €	<b>33.766,99 €</b>
Enfermera/o	B	21	1.015,45 €	513,34 €	411,05 €	1,65 €	244,03 €	93,96 €	1.528,79 €	2.279,47 €	<b>30.411,22 €</b>
Aux. Enf. Serv.Especiales	D	15	618,94 €	355,09 €	228,63 €	58,67 €	158,18 €	41,40 €	974,04 €	1.460,92 €	<b>19.479,11 €</b>
Aux.San.Quir.	E	14	565,07 €	330,78 €	158,78 €	140,63 €	149,39 €	40,94 €	895,85 €	1.385,59 €	<b>18.418,77 €</b>
PERSONAL NO SANITARIO											
CATEGORIA / PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL C.D.	S.B	C. D.	C.E	P.F	C.OBJ	C.TURNI.	PAGA EXTRA	TOTAL MES	TOTAL 2016
Técnico de Mantenimiento	B	21	1.015,44 €	513,34 €	341,96 €	0,00 €	236,17 €		1.528,78 €	2.106,90 €	<b>28.340,36 €</b>
Operario Servicios Generales	E	13	565,07 €	306,39 €	162,00 €	102,75 €	142,39 €	40,94 €	871,46 €	1.319,54 €	<b>17.577,40 €</b>

## ASISTENCIA CONTINUADA 2018

<b>Resto de Personal (Dentro de la Jornada Ordinaria) excepto Facultativos y Supervisoras</b>		
<b>GRUPO B</b>		
Por cada noche de día laborable		<b>38,19 €</b>
Por cada domingo o festivo		<b>63,66 €</b>
<b>GRUPOS D</b>		
Por cada noche de día laborable		<b>29,23 €</b>
Por cada domingo o festivo		<b>48,87 €</b>
<b>GRUPOS E</b>		
Por cada noche de día laborable		<b>28,69 €</b>
Por cada domingo o festivo		<b>48,01 €</b>



## CPTO.PERSONAL DE ANTIGÜEDAD 2016-2017-2018

GRUPO DE CLASIFICACION	EUROS MES
GRUPO A	15,03 €
GRUPO B	15,03 €
GRUPOS D Y E	15,03 €



## ACTA DE OTORGAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE HEMODIÁLISIS DE CRUZ ROJA DE OVIEDO

Reunida en Oviedo, el 27 de febrero de 2017, 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 Suárez: Por el S.A.T.S.E.

D. Juan M.Nieto García: Por U.G.T.

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 2016-2017 y 2018 según Acta de Constitución fecha 17 de febrero de 2016 lo que realizan conforme a las siguientes.

### 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 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Segunda.—*Jornada laboral.*

Que la jornada efectiva y exigible será de 1.650 horas anuales para el 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. Esta compensación no aplicará en el ejercicio de 2016 y su efecto será 1 de marzo de 2017.

Tercera.—*Registro del convenio colectivo.*

Se autoriza en este acto a D. Juan Manuel Nieto García, Delegado de Personal 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.

### 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 Suárez SATSE	D.Juan Manuel Nieto García U.G.T.
D.Juan Ramon Molina Estrada CC.OO.	