



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Hospital Cruz Roja de Bilbao (código de convenio 48102562012022).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 26 de mayo de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 3 de junio de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO DEL HOSPITAL CRUZ ROJA DE BILBAO**

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES**Artículo 1.— *Determinación de las partes***

De una parte, la representación legal de la entidad Hospital Cruz Roja de Bilbao, y de otra la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en esta Centro han negociado y acordado el presente convenio colectivo

Artículo 2.— *Ámbito personal*

El presente convenio afectará a todo el personal en régimen de contrato laboral de trabajo con el Hospital Cruz Roja de Bilbao, que preste sus servicios en el propio centro de trabajo, situado en Alameda de Urquijo, 65 en Bilbao o en sus locales directamente dependientes, como el local de Consultas Externas situado en la Calle Simón Bolívar 15 de Bilbao.

Artículo 3.— *Vigencia y denuncia del convenio*

La duración del presente convenio es desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023. Los efectos económicos se retrotraerán en todo caso al 1 de enero de cada año.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Llegado su vencimiento, el convenio se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

El Convenio Colectivo podrá ser denunciado por escrito por cualquiera de las partes con una antelación máxima de 30 días a su vencimiento, comunicándolo a la otra por cualquier medio que garantice su recepción.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de denuncia, se procederá a constituir la comisión negociadora, debiendo la parte receptora responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Una vez finalizado y denunciado, se mantendrá vigente hasta la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4.— *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción laboral se procediera a la anulación de alguno de los artículos, se procederá a la revisión del convenio, reuniéndose la Mesa Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha de firmeza de la sentencia. La revisión se hará sobre aquellas partes del convenio que sean propuestas previamente por alguno de los componentes de la Mesa Negociadora.

Artículo 5.— *Garantía ad personam*

Se respetarán las condiciones superiores más beneficiosas que, en cómputo anual, vengan percibiendo la plantilla a título personal a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 6.— *Comisión paritaria*

Para aquellas cuestiones que surjan con motivo de la interpretación o el cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión paritaria compuesta por al menos 2 representantes del Comité de Empresa firmante del Convenio y 2 representantes de la empresa.



Esta comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes, adjuntando con carácter previo, el orden del día de los asuntos a tratar, así como la documentación relativa a los mismos.

Dicha comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- b) Interpretar el convenio con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su mediación/conciliación, en su caso, en supuestos de conflicto colectivo suscitados por aplicación de preceptos de este convenio. Cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la comisión paritaria a efectos de ofrecer su mediación/conciliación.

Quienes promuevan una consulta deberán, en todo caso, remitir por escrito a la comisión paritaria el detalle de la controversia o duda suscitada, e intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante la comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

En los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo el plazo máximo para pronunciarse del que dispone la comisión paritaria, en el caso de que se le someta el desacuerdo, será de 7 días, tal y como establece el artículo 82.3 del ET.

- c) Deliberar y decidir sobre el descuelgue o inaplicación de alguna cláusula de este convenio que les sean planteados.
- d) Cualquier otra función o competencia que determine la legislación laboral en vigor.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto favorable del 51% de los miembros, y quedarán reflejados en un acta sucinta que suscribirán todas las personas asistentes a la reunión. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia total de miembros de la Comisión o de los que sustituyan a las personas titulares.

Todas las resoluciones que la Comisión deba emitir sobre consultas presentadas a la misma deberán producirse en un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

En el supuesto de que no se lograra acuerdo en los asuntos sometidos a la consideración de la Comisión Paritaria, las partes podrán acudir a los medios del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (Preco) de la Comunidad Autónoma del País Vasco, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudieran ejercitarse

Artículo 7. — Cláusula de descuelgue

Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, Cruz Roja podrá iniciar el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, en las materias contempladas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello Cruz Roja seguirá los siguientes pasos:

1. Comunicará a quienes ostenten la representación legal de las/los trabajadoras/es legitimadas/os para negociar un convenio, el inicio del procedimiento de descuelgue, alegando las causas en las que se fundamente y entregando la información y documentación que justifique dicha inaplicación y convocando al inicio del preceptivo período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.



Si se llegase a un acuerdo en el período de consultas se procederá a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio sobre las que se haya acordado el descuelgue, determinando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la entidad y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las/os trabajadoras/es, podrá someter la cuestión a la comisión paritaria de este convenio al objeto de que se pronuncie en el plazo de siete días desde que la discrepancia le fuera plantada.
3. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del estatuto de los trabajadores.

Si los mismos no resolvieran la discrepancia, se podrá someter la cuestión al ORPRICCE o a la CCNCC, siempre que la empresa y a R.L.T. estén de acuerdo.

Si no se diese este acuerdo, en el plazo de 5 días deberá convocarse a todos los trabajadores a una asamblea donde se someterá a votación si aceptan acudir al ORPRICCE.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.— Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad de la empresa, facultad que ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a quienes representan a la plantilla conforme a la legislación vigente.

2. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos, y de acuerdo con los valores, principios y normas de la Institución.

Se acuerda crear una comisión de trabajo para el estudio y la realización en su caso de un protocolo de mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores mayores de 55 años.

Esta comisión estará formada por una representación paritaria entre empresa y comité, que podrá ser distinta a la comisión paritaria del convenio. Todo lo estudiado en esta comisión deberá ser conocido, analizado y aprobado si se da el caso por la dirección y gerencia del Hospital.

Artículo 9.— Cláusula general de no discriminación

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en la Organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

**Artículo 10.— Uniformes**

Al personal se le dotará de 2 uniformes completos a la contratación, que serán renovados cuando sea preciso, orientativamente de forma anual, corriendo el lavado de estos a cargo de la empresa.

Artículo 11.— Indemnización por muerte o incapacidad absoluta

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al percibo de las siguientes Indemnizaciones para el año 2022:

- Por muerte por accidente laboral: 14.500,00 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 14.500,00 euros.

Artículo 12.— Reconocimiento médico

Todo el personal tendrá derecho a una revisión médica anual gratuita, que podrá ser realizada en centro sanitario distinto al de la empresa, si ambas partes dieran su conformidad.

El reconocimiento médico se realizará, si las citas disponibles así lo permiten, fuera del horario de trabajo, y la empresa lo compensará con 2 horas de reducción en el calendario anual.

Artículo 13.— Seguro de Responsabilidad Civil

Todo el personal laboral de alta en la empresa estará cubierto con una póliza de seguros con la garantía y cobertura de responsabilidad civil en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo del desarrollo de sus funciones laborales, y que incluirán la fianza y la defensa jurídica.

CAPÍTULO III

INICIO Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 14.— Período de prueba

El personal de nuevo ingreso estará sometido a un período de prueba, en el que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al personal laboral durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, y cuya duración será de seis meses para los titulados universitarios, y de dos meses para el resto de los profesionales.

Transcurrido este período de prueba, quedará automáticamente formalizada la incorporación, computándosele a la persona trabajadora el período de prueba transcurrido a todos los efectos.

Durante este período, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna. El personal, durante el periodo de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe.

Artículo 15.— Finalización de la relación laboral

El personal de plantilla que desee causar baja voluntaria deberá ponerlo en comunicación de la empresa de forma escrita y con una antelación mínima de 20 días naturales.

El incumplimiento del preaviso en estos términos generará la responsabilidad del trabajador de indemnizar a la empresa con un importe correspondiente al salario de los días no preavisados, que podrán ser deducidos directamente del salario pendiente de pago o reclamados judicialmente.

**Artículo 16.— Jubilación**

Con carácter general la jubilación se acomodará a lo previsto en la legislación vigente.

De acuerdo con la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Jubilación parcial anticipada: Para poder acogerse a la jubilación parcial anticipada, la empresa tendrá que estudiar su viabilidad en función de la situación organizativa y la legislación vigente en cada momento con respecto a jubilaciones anticipadas.

Mientras se mantengan las condiciones que establece la legislación actual, en el momento de la firma del presente convenio, la empresa accederá a las solicitudes de jubilación anticipada. En caso de que se produzca alguna modificación en la normativa actual, este derecho decaerá automáticamente, debiendo las partes acordarlo a partir de ese momento.

CAPITULO IV
JORNADA Y HORARIOS

Artículo 17.— Jornada de trabajo y descanso semanal

— Año 2022: 1640 horas.

— Año 2023: 1629 horas.

La organización de la jornada y horario de cada trabajador/a deberá ajustarse a la que resulte necesaria para la adecuada prestación de los servicios. Ello implica que los distintos colectivos tendrán que ajustarse a los regímenes u horarios de trabajo que la Dirección señale.

Ninguna persona podrá trabajar más de dos domingos continuados, siendo obligatorio el descanso el tercer domingo, a no ser por necesidad del servicio, en cuyo caso será compensado, abonándose el día con el 100% de incremento, sin perjuicio del descanso en otro día trabajado.

Se exceptúan de esta norma las personas que hayan sido contratadas para la cobertura de domingos y/o fines de semana.

Control de fichaje: La plantilla estará obligada a fichar todas la entradas y salidas del centro de trabajo.

Artículo 18.— Horas extraordinarias

Es interés de las partes firmantes el favorecer la no realización de horas extraordinarias. En caso de ser necesarias, estas serán consensuadas y se compensarán preferiblemente en tiempo de descanso, cuando lo decida el trabajador, salvo pacto entre las partes.

En caso de acuerdo para compensación económica se remunerarán como hora ordinaria.

Artículo 19.— Horas complementarias

Se podrán suscribir pactos individuales con los trabajadores y trabajadoras para la realización de horas complementarias, al amparo de lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores.



En aplicación de lo previsto en el artículo 12.5.c) de E.T., se acuerda expresamente que el número de horas complementarias para los contratos a tiempo parcial no podrá exceder del 50% de las horas ordinarias contratadas.

Se pacta asimismo que el preceptivo plazo mínimo de preaviso al trabajador/a será de 1 día natural.

La empresa cotizará efectivamente por las horas complementarias realizadas y comunicará a la Seguridad Social el porcentaje final de jornada que realice el trabajador, sumando la jornada ordinaria, y la jornada de las horas complementarias.

Artículo 20.— Solape

Se establece un solape consistente en sumar 10 minutos por turno completo trabajado, ya sea mañana, tarde o noche. Con un máximo de 35 horas anuales.

Computando del siguiente modo:

- Jornada de mañana: 7 horas y 10 minutos.
- Jornada de tarde 7 horas y 10 minutos.
- Jornada de noche: 10 horas y 10 minutos.

Este concepto de solape se aplicará a los siguientes colectivos:

- DUE de plantas.
- Auxiliar Sanitario de plantas.
- Celador de plantas.

Artículo 21.— Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y se disfrutarán por defecto en el mes de agosto del año en curso salvo acuerdo entre las partes, o servicios en los que la actividad continúe durante este mes.

La empresa tiene la potestad para organizar la cobertura del servicio, cambiando turnos o pudiendo denegar alguna solicitud de vacaciones en caso de que no se pueda dar cobertura a su puesto/turno.

Los turnos de vacaciones se establecerán de forma rotativa para evitar tratos de preferencia o discriminación.

En los departamentos en los que existe una actividad continua como por ejemplo admisión administración, o limpieza, las vacaciones se han de disfrutar como mínimo por semanas completas asociadas a un fin de semana, y deberán disfrutarse, salvo acuerdo entre las partes, en épocas de baja actividad: última semana de julio, mes de agosto, y periodo navideño. Siendo obligatorio disfruta al menos de 15 días en el mes de agosto.

Si por razón de enfermedad, accidente o maternidad no puedan disfrutarse las vacaciones dentro del año natural, se disfrutarán una vez que se produzca su reincorporación al trabajo, y como norma general de forma inmediata a dicha reincorporación, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 22.— Días de libre disposición

Se disfrutará 1 día de libre disposición con cargo a jornada que podrá ser disfrutado a lo largo de todo el año natural.

La elección del día de libre disposición fijado en Convenio o en Pacto corresponde al trabajador o trabajadora, debiendo preavisarlo por escrito a la Empresa con un plazo mínimo de 15 días naturales antes del disfrute. En caso de denegación por la Empresa, deberá comunicarlo razonadamente por escrito dentro de los 7 días naturales desde la fecha de presentación del preaviso.

Días por antigüedad

Además del día de libre disposición que ya se venía disfrutando:



Todos los trabajadores que hayan cumplido 2 trienios (6 años) de antigüedad en la empresa dispondrán del disfrute de 1 día de libranza con cargo a jornada.

Asimismo, a partir de entonces, se generará 1 día adicional por cada 6 años más que se trabaje, hasta un máximo de 5 días de libranza por antigüedad.

Habrán de disfrutarse dentro del año natural en que se generen.

Estos días van ligados al tiempo trabajado, y a la jornada de trabajo por lo que:

- Cuando se dé algún caso de trabajadores con excedencias, o bajas de larga duración superiores a 6 meses, se estudiará cada caso en particular entre empresa y comité, para adecuar los días generados al tiempo efectivamente trabajado durante el año.
- Si se jubila o finaliza su contrato antes de fin de año, generará un derecho proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año.
- Un trabajador con reducción de jornada o a tiempo parcial tendrá derecho a su disfrute de forma proporcional a su jornada.

Los días de disfrute serán, por lo tanto, proporcionales tanto a la jornada anual, como a la jornada habitual de trabajo y como norma general serán de 7 horas por día de permiso.

Los días de libre disposición y de antigüedad caducan en el año natural y se perderán los que no hayan sido disfrutados por cualquier motivo, incluso por bajas médicas.

Artículo 23.— *Calendario Laboral*

La Empresa elaborará el Calendario Laboral anual basándose en los siguientes criterios:

1. Teniendo como premisa que la programación quirúrgica determina los tiempos de trabajo y días de libranza, en el calendario laboral se concretarán, además de las jornadas de trabajo efectivo, el disfrute de vacaciones, así como los periodos de actividad nula, media y normal en el centro.
2. Se consideran periodos de nula actividad, salvo en determinados departamentos, los siguientes:
 - a) Desde las 8 horas del día 1 de agosto hasta las 8 horas del día 1 de septiembre.
 - b) los cinco días de Semana Santa, y en concreto desde las 8 horas del jueves hasta las 8 horas del martes de Pascua.
 - c) 14 días naturales en Navidad, desde las 8 horas del día 24 de diciembre hasta las 8 horas del día 7 de enero.

En estos periodos estarían establecidos los llamados festivos compensables.

3. La Empresa garantizará el cobro en las doce (12) mensualidades del año de los pluses mínimos establecidos para un periodo vacacional normal.
4. Si por razón urgente o necesidad algún trabajador o trabajadora precisara algún día de permiso adicional, no establecido legalmente como permiso retribuido, podrá solicitarlo a la Empresa y, si es posible se le podrá conceder el día solicitado, acordando las partes su compensación y recuperación en una fecha posterior.
5. Si la Empresa, por necesidades de la actividad o incremento significativo del volumen de trabajo precisara que alguna persona de la plantilla sanitaria acudiese a trabajar, no constando en el calendario como día o días de trabajo efectivo para ella, podrá solicitarle la prestación laboral.

La realización de estas jornadas será voluntaria por parte del trabajador o trabajadora y en tal caso, las partes acordarán la forma de compensación ateniéndose a lo establecido en los artículos de Horas Complementarias y Horas Extras, todo ello sin perjuicio a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.



6. Si una vez acordado el calendario laboral, a lo largo del año se produjera una situación excepcional motivada por circunstancias extraordinarias que pudieran alterar el calendario pactado por no estar contemplada o considerada en su negociación, como variaciones sustanciales de actividad o cambios en la conciliación con Osakidetza, la Dirección del centro y el Comité de Empresa se comprometen a renegociar el calendario en orden a afrontar la carga de trabajo que la Empresa debiera asumir, así como las medidas compensatorias de cualquier clase a que dieran lugar el incremento de jornadas laborales de las personas afectadas y/o la reducción de sus días de descanso o libranza que hubieran sido acordadas inicialmente en el calendario laboral.

Artículo 24.— Licencias y Permisos retribuidos

Los permisos retribuidos a los que tienen derecho la plantilla son los siguientes:

1. Licencia por matrimonio propio o de parientes e inicio de convivencia estable.
 - a) Por razón de matrimonio propio, el personal tendrá derecho a una licencia de 18 días naturales de duración, debiendo aportar justificante acreditativo mediante Certificado de Registro Civil o anotación en el Libro de familia.
 - b) Igualmente tendrá derecho a esta licencia el personal que inicie una convivencia estable de pareja, siempre que se acredite mediante certificado de convivencia expedido por el Registro de Uniones civiles, cuando éste existiera.
 - c) No podrá disfrutarse de una nueva licencia por inicio de convivencia estable hasta tanto no haya transcurrido un período de cuatro años, en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.
 - d) Cuando el matrimonio lo contraigan los familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad o de la pareja que conviva de forma estable con el/la solicitante, éste/a tendrá derecho a una licencia de un día natural, que será de un total de 2 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia del/la empleado/a, debiendo presentar asimismo documento justificativo.
2. Licencia por enfermedad/hospitalización/defunción.
 - a) Por fallecimiento:
 - Cónyuge, hijo, yerno/nuera: 7 días.
 - Padre, madre, hermanos: 4 días.
 - Suegros y resto de parientes de 2.º grado: 3 días.
 - Familiares de 3.º grado de consanguinidad o afinidad, así como de grado más lejano por el 3.º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 1 día.
 - b) Por enfermedad grave u hospitalización: (lo que dure la hospitalización hasta un máximo de):
 - Cónyuge, hijo: 6 días.
 - Padre, madre, suegros, yerno/nuera: 5 días.
 - Resto de parientes de 2º grado: así como de grado más lejano que el 2º grado de consanguinidad o afinidad siempre que haya convivencia estable debidamente acreditada: 2 días.

Si se acredita hospitalización domiciliaria la duración se extenderá a la máxima indicada.
 - c) Por intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.
 - d) Por intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización menor de 24 horas, o ingreso acreditado en urgencias:



- Familiares de 1er grado de consanguinidad o afinidad, y hermanos directos, así como de grado aún más lejano si mediara convivencia estable debidamente acreditada: 1 día
En casos recaídas por el mismo proceso, podrá tener derecho un nuevo y último permiso una vez hayan transcurrido 30 días del primer permiso. Este segundo permiso será para todos de 2 días naturales. Solo se podrá disfrutar de un nuevo permiso por la misma causa una vez transcurrido 1 año desde el primer permiso.
 - Cuando los hechos ocurridos en estos apartados se produzcan a más de 150 km se aumentará en dos días.
3. Nacimiento/adopción/acogimiento de hijo:
 - De acuerdo con lo que la legislación establezca para cada momento.
 4. Traslado de domicilio habitual: 1 día máximo al año previa justificación.
 5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
Por acudir a notarios por asuntos propios: 1 día sin ampliación en caso de ser en destino lejano, siempre y cuando no pueda realizarse fuera del horario de trabajo.
 6. Por el tiempo necesario para asistencia a juicios mediando citación judicial expresa.
 7. Por exámenes oficiales para adquisición de títulos o grados en centros oficiales o reconocidos, relacionados con las actividades de la empresa: el permiso comprenderá los días que se celebre el examen, o las noches anteriores a esos días, caso de turno de noche, tanto para exámenes finales como para los denominados parciales eliminatorios o liberatorios.
 8. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para las realizaciones de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y técnicas de post-parto siempre que sean por indicación médica, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
 9. 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.
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas y disfrutarlo al final del período de baja maternal/ paternal.
 10. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con minusvalía física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos/as, y que no desempeñen actividad retribuida.
La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por



el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

11. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al personal laboral, dentro de su jornada ordinaria, o en jornadas completas. El personal laboral deberá preavisar al empresario con al menos 1 mes de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 11 y 12 de este artículo serán resueltas conforme a la legislación vigente.

12. En el supuesto de parto, la suspensión del contrato tendrá la duración que la legislación establezca en cada momento.
13. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá la duración que la legislación establezca en cada momento.
14. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Lo previsto en los apartados 11 a 14 se acomodará en todo momento a la legislación vigente, por lo que de existir de futuro alguna modificación automáticamente será esta aplicable.

15. El personal laboral podrá disponer de hasta un máximo de crédito anual de catorce horas a cargo de la jornada para la realización de tarea o asunto que, debidamente justificado, sea incompatible con la jornada de trabajo, y que correspondan a alguno de los motivos siguientes:

- Emergencias e imprevistos domiciliarios (incendio, inundación, robo...)
- Visitas médicas de especialistas, propias del trabajador, siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
- Acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 1º grado siempre y cuando pueda acreditarse la imposibilidad de acudir fuera de la jornada laboral.
- Otras citas que fije la administración.

Las horas usadas para estos fines en exceso de las 14 anuales deberán ser recuperadas.

Estas horas deberán ser consensuadas y registradas con el responsable de cada servicio, para no dejar descubierto su puesto de trabajo.

Las consultas con el médico de cabecera no estarán sujetas a esta limitación. No obstante, deberán efectuarse en la medida de lo posible fuera de la jornada de trabajo, y de no ser posible, en el momento que menor trastorno pudiera ocasionar al trabajo.

Reglas de aplicación de los Permisos Retribuidos:

- Los días indicados se entenderán naturales.
- Los permisos están referidos a los parentescos especificados, sin que se puedan realizar interpretaciones extensivas a parentescos no indicados expresamente.
- Los permisos se contabilizarán, considerando como primer día aquél en que se produce el hecho si el personal no ha realizado media jornada. En el caso de que haya trabajado media jornada se contará desde el día laborable siguiente. El día inicial para el disfrute de los permisos por matrimonio, naci-



miento de hijo o hija o fallecimiento de cónyuge, padre, madre, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, hermanos y hermanas cuando se produzca en día feriado, deberá ser el primer día laborable que le siga.

- La distancia se entiende desde el domicilio del personal al lugar donde se encuentre quien dé origen a la licencia, y en caso de discrepancia sobre la misma, se tendrá en cuenta la que corresponda al recorrido del transporte público más corto, según informe de la empresa de transporte.
- Los días de permiso por enfermedad podrán hacerse efectivos durante el período que dure la misma.
- El personal deberá justificar y acreditar la causa del permiso y la empresa tiene la obligación de satisfacer el salario real.

Asimismo, la referencia a hospitalización clínica queda equiparada a la de la hospitalización domiciliaria debidamente acreditada.

Se entenderá por enfermedad grave, como criterio general, aquella que requiera hospitalización o esté certificada por los correspondientes servicios médicos.

Artículo 25.— Permiso no retribuido

El personal tendrá derecho hasta 30 días naturales de licencia no retribuida por cada año natural, para el disfrute de los cuales, en todo o parte, será necesario notificar a la empresa con quince días de antelación, para prevenir las necesidades de servicio y poder proceder a su sustitución y siempre que no coincida al solicitarlo un excesivo número de personas que perjudique el servicio.

Esta licencia se concederá por motivos y circunstancias urgentes y sobrevenidas, no previsibles, que sean debidamente justificadas, tales como:

- Para la total recuperación física y anímica del personal, derivadas del fallecimiento de personas con las que se haya convivido.
- Para atender a cónyuge, hijo/a, padre o madre, por causas de enfermedad o recuperación.

Artículo 26.— Excedencias

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

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

Si el período de excedencia que se solicitase fuera inferior a 2 años, la empresa vendrá obligada, al término de la excedencia, a readmitir al personal excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer, a tal efecto, la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

En caso de que la excedencia solicitada sea inferior a 6 meses, y por motivos de estudios o personales debidamente justificados, no se necesitará cubrir el plazo de 4 años para solicitar una nueva excedencia.

3. Cuidado de Hijo o Familiar

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



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

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Teniendo en cuenta las circunstancias de actividad y asistenciales del Hospital, cuando para un mismo periodo existan un número de peticiones simultáneas igual o superior a un 20% de los trabajadores adscritos a un departamento y categoría, la empresa podrá limitar su ejercicio proponiendo alternativas, como su demora, hasta que pueda ser garantizada la cobertura de la actividad.

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los 2 primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El personal excedente por excedencia voluntaria superior a dos años conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa

El personal excedente por excedencia voluntaria, salvo por cuidado de hijos, no computa antigüedad durante el período que dura la excedencia.

Si el trabajador/a desea reincorporarse finalizada la excedencia, deberá comunicarlo por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia.

Artículo 27. — Garantías en caso de detención

Al personal que sea detenido o privado de libertad, por el tiempo que fuere, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, en el supuesto de sobreseimiento o sentencia firme absolutoria. A tal fin, se entiende que se reincorporará a la plaza que pudiera cubrir idóneamente, respetándosele en todo momento el salario correspondiente a su categoría.

CAPÍTULO V ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 28. — Retribuciones

A los trabajadores y trabajadoras incluidas en este Convenio se les aplicarán las retribuciones que les correspondan en función del Grupo Profesional al que pertenezcan, y dentro de éste, al nivel en que quede adscrito/a, todo ello de acuerdo a las tablas salariales pactadas en el presente Convenio que figuran en el anexo I.

- Año 2022: 3%.
- Año 2023: 3%.

**Artículo 29.— Antigüedad**

Se establecen incrementos para todas las categorías salariales de un 5% sobre el salario base, por cada trienio trabajado. Con un tope máximo del 60% en concepto de antigüedad.

Dicho incremento se hará efectivo al mes siguiente del vencimiento de cada trienio y el computo se efectuará desde el momento del ingreso en la empresa, sobre el salario base vigente en cada momento.

Artículo 30.— Plus DUE

Los trabajadores encuadrados en la categoría ATS/DUE recibirán un complemento salarial denominado «Plus categoría».

Este complemento está destinado al reconocimiento y valoración de esta categoría profesional, actualmente con mucha demanda laboral en el sector sanitario, así como incentivar la presencia activa en el puesto de trabajo.

Dicho complemento será de 90 € brutos al mes. En el caso de vacaciones, tiempos parciales, IT, u otros permisos no retribuidos, el complemento será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 31.— Plus Nocturnidad y Tóxico

La empresa abonará un plus por noche trabajada al que realice su trabajo en turno de noche de tomando de base lo establecido para el año 2021, aplicando la subida proporcional que tiene el Salario Base para 2022 y 2023.

La empresa abonará un plus de toxicidad al que realice su trabajo en los servicios que así lo tenían establecido para el año 2021, aplicando la subida proporcional que tiene el Salario Base para 2022 y 2023.

Artículo 32.— Plus Festivo

La empresa abonará a los trabajadores que realicen su trabajo en Domingo o festivo durante el periodo de vigencia del Convenio la cantidad de 40 €.

Los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero en turnos de mañana y tarde, se abonará el plus establecido para un domingo o festivo «ordinario», más un plus festivo de navidad establecido de 80€, dada la significación de las fechas.

Artículo 33.— Plus limpieza

Se acuerda establecer un plus consistente en 40 euros mensuales (12 mensualidades) para todas las trabajadoras encuadradas en la categoría limpieza y cocina, como medida de mejora a las categorías con salarios más bajos.

En el caso de tiempos parciales, Incapacidad temporal, u otros permisos no retribuidos, el complemento será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 34.— Pagas Extraordinarias

Existen tres pagas extraordinarias al año, que son de una mensualidad cada una de ellas: La de julio y diciembre se pagaran en la tercera semana de cada uno de los meses citados. En cuanto a la tercera paga, si no se pacta otra cosa, se hará efectiva en la tercera semana del mes de abril.

Los conceptos retributivos de los que se compone cada paga son el «salario base» y la «antigüedad».

Ambas partes concuerdan en que la interpretación definitiva sobre el asunto es la siguiente:

- La paga Extra de Julio se devenga o genera trabajando durante el periodo de Enero a Junio del año en curso.
- La paga Extra de Diciembre se devenga o genera trabajando durante el periodo de Julio a Diciembre del año en curso.



— La paga Extra de Abril se devenga o genera trabajando durante el periodo de Enero a Diciembre del año en curso.

La paga Extra de Abril NO se genera de un año para otro.

Independientemente del tipo de contrato y la duración de éste, el 31 de diciembre de cada año se ajustará y saldará lo generado por cualquiera de las tres pagas durante ese mismo año.

Los conceptos retributivos de los que se compone cada paga son el «salario base» y la «antigüedad»

Artículo 35.— Plus transporte

La empresa abonará a todo el personal los gastos de transporte ocasionados que precise hacer para acudir al trabajo, entendiéndose que los medios a utilizar para tal fin serán, tanto por su tarifa como para la forma de pago de esta (tarjeta de abono), los menos gravosos, quedando exonerada la empresa de la obligación de abonarlos cuando el domicilio del personal se halle a menos de 2kms. De distancia del centro de trabajo.

Se establece un tope máximo de 100€ mensuales por mes y trabajador, en cualquier caso, para este plus.

En el caso de vacaciones, tiempos parciales, incapacidad temporal, u otros permisos no retribuidos, el complemento será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

En caso de un trabajador que cambie de domicilio y vea reducido sus gastos de transporte, este plus se ajustará a la nueva situación.

Artículo 36.— Incapacidad Temporal

Se creará una comisión entre Empresa y Comité para estudiar el índice de absentismo de la empresa, y se realizarán reuniones obligatorias cuando el índice de absentismo por contingencias comunes supere a nivel global un 8% de la plantilla, con el objetivo de encontrar soluciones activas que intenten reducir estos índices.

Mientras el convenio esté vigente, la empresa garantizará el pago del 100% del salario bruto de cada trabajador desde el primer día de la baja para todas las contingencias, exceptuando los conceptos explícitamente indicados como no complementados en caso de IT.

Las trabajadoras y trabajadores que en el último año hayan estado en uno o varios procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes que superen los 40 días naturales, perderán el derecho a percibir el denominado «plus dedicación», o «plus de calidad».

Artículo 37.— Plus dedicación

Se acuerda una remuneración voluntaria a los trabajadores como incentivo para la participación en grupos de trabajo, colaboración y dedicación, con el objetivo de mejora de la calidad y la eficiencia, y siempre que se mantengan los actuales niveles de actividad.

La cuantía de dicha remuneración se fija inicialmente en 700€ para el año 2022, aunque quedará a criterio de la dirección fijar la cantidad a remunerar año a año, para lo cual atenderá a la actividad desarrollada en el ejercicio anterior y a su volumen previsible, lo que comunicará a la RLT.

Si durante el ejercicio se produjera una minoración sustancial en la actividad desarrollada, la Dirección previa comunicación a la RLT, podrá modificar las cantidades para cada año, adecuándolas a las nuevas circunstancias.

El destinatario será todo trabajador que tenga un carácter indefinido o eventual a tiempo completo todo el año, en el caso de tiempos parciales o contratos de duración inferior a un año, se prorrateará en base al tiempo trabajado y tanto por ciento de jornada trabajado.



Los trabajadores eventuales cobrarán este complemento mensualmente prorrateado según la última cantidad acordada, en función de su contrato y su jornada de trabajo.

Los trabajadores con carácter indefinido lo cobrarán en el mes de octubre, realizando su ajuste en diciembre cuando sea preciso.

Las trabajadoras y trabajadores que en el último año hayan estado en uno o varios procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes que supere los 40 días naturales perderán el derecho a percibir éste denominado «plus dedicación», o «plus de calidad».

La Empresa se reserva el derecho a modificar esta cantidad a los trabajadores que manifiesten una notoria falta de interés y que no contribuyan como el resto de sus compañeros en la mejora de la actividad, esto será notificado previamente al comité de empresa.

CAPÍTULO VI

IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 38.— Igualdad de género y no discriminación

En Cruz Roja Española la igualdad entre mujeres y hombres es un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos, gestión del conocimiento, de la calidad y de la responsabilidad social que como Institución tiene Cruz Roja.

Desde Cruz Roja Española se asume la Política de Igualdad que establece el Plan de Igualdad que el Equipo Nacional de Igualdad de la Institución ha aprobado en base a diagnóstico realizado como los Equipos de Igualdad de los centros de Cruz Roja. Como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales que cifra el presente Convenio Laboral destacamos:

- La aplicación de los principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que establece el Plan de Igualdad de Cruz Roja Española.
- Funcionamiento de un Equipo de Igualdad en Hospital Cruz Roja de Bilbao, como órgano asesor y de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad. El Equipo de Igualdad estará integrado por el/la Agente de Igualdad, por una o dos personas del Área de Secretaría, por una o dos personas del Área de Coordinación y por una persona designada por el Comité de Empresa.
- Existencia de la figura de Agente de Igualdad, que recaerá en Gerente o persona en quien delegue, y será la persona encargada de liderar el proceso de diagnóstico y de análisis de la realidad y del diseño, desarrollo y evaluación del plan de acción.
- Cumplimiento del protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo.
- Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación que garanticen la igualdad de mujeres y hombres.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté subrepresentada en el puesto de trabajo a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de Cruz Roja Española.
- Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Incluir medidas para prevenir posibles brechas salariales de género, fruto de una discriminación indirecta en función de género proveniente de varios factores como la segregación ocupacional, la segregación vertical, las medidas de conciliación feminizadas, etc.



- Incluir medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral tal y como se recogen en el presente Convenio.
- Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta la realidad y especialidad (acoso sexual., maternidad etc.) de éstas últimas.
- Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc..., hasta la normalización de su situación.
- Regularizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.

CAPÍTULO VII

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 39.— *Derechos sindicales*

- a) Del personal: El personal tiene derecho a reunirse en la empresa, fuera o dentro de las horas de trabajo, existiendo un máximo de 10 horas anuales para la celebración de asambleas. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la dirección la convocatoria de las asambleas y acordar, con la misma, las medidas oportunas para evitar perjuicios en la asistencia.
- b) De los comités de Empresa y delegados/as: Cada miembro del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo.

El Comité de Empresa y Delegados/as dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral al personal, sin perjuicio del servicio, disponiendo también de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse, fijando su emplazamiento de acuerdo entre empresa y Delegados/as o Comité.

No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la empresa.

Asimismo, tendrán todos los derechos y garantías que vengan fijados en la Ley.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.— *Principios informadores*

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las Entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de la Institución en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador o trabajadora afectada.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 41.— *Graduación de faltas*

Toda falta cometida por los trabajadores y/o trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual podrá ser sancionada por la dirección del Hospital Cruz



Roja de Bilbao, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establece este artículo.

a) *Faltas leves*

1. El retraso, negligencia o descuido inexcusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad.
2. La no comunicación a él o la superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo
3. La falta de pulcritud y aseo personal.
4. La modificación, no autorizada por el o la superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
5. La acumulación de más de 3 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
7. Las ofensas leves hacia sus compañeros y/o compañeras.
8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores o trabajadoras, las personas destinatarias, alumnado, para la propia entidad o las entidades privadas y las administraciones públicas con las que se colabore.

b) *Faltas graves*

1. La indisciplina o la desobediencia e incumplimiento a las órdenes y directrices dadas en cualquier materia de trabajo, cuando de ello no se derive perjuicio para la empresa ni terceros.
2. La falta de puntualidad continuada de 6 o más días en un periodo de 30 días.
3. El trato vejatorio a los pacientes, compañeros, compañeras de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.
4. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los/las pacientes o sus familiares, a compañeros y/o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.
5. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 1 día.
6. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
7. El abandono del servicio durante la jornada laboral sin el debido permiso o causa justificada (siempre que no originará perjuicio de alguna consideración a la empresa, en cuyo caso será considerado como grave).
8. La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida.
9. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado para usos ajenos al trabajo.
10. EL quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva, o datos médicos de pacientes, que no produzca grave perjuicio para la empresa.
11. Las reiteradas ofensas hacia sus compañeros y/o compañeras.
12. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

**c) Faltas muy graves**

1. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

2. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los pacientes, a compañeros o compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. El trato vejatorio de forma reiterada a los pacientes, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de pacientes, familiares, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

8. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 o más días en el plazo de un mes.

10. La indisciplina o la desobediencia e incumplimiento a las órdenes y directrices, en cualquier materia de trabajo, que se produzca de manera reiterada, no siendo necesario para ello que exista sanción previa, o cuando de ello se derive un perjuicio para la empresa ó a terceros.

11. El acoso moral y/o sexual

12. La violación de la neutralidad o independencia política, así como la violación de los principios fundamentales de la Cruz Roja en el desempeño de sus funciones.

13. Las actuaciones en el desempeño de su ejercicio profesional que supongan discriminación por razón de sexo, nacionalidad, etnia, religión o cualquier otro factor personal que se considere discriminatorio.

14. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica propia, o de otro trabajador o trabajadora o de terceros.

15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones derivadas de Ley Orgánica de Protección de Datos y vulneración del uso de los Sistemas de Información.

16. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 42.— Sanciones

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

a) Por faltas leves:

— Amonestación verbal o por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

b) Por faltas graves:

— Inhabilitación para la promoción o ascensos, así como para concurrir a pruebas selectivas por un período no superior a un año.



- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
 - Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las sanciones graves y muy graves se notificarán por escrito a la persona interesada, para su conocimiento y efectos, quien deberá acusar recibo de la misma. Así mismo, se remitirá copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 43.— Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.



ANEXO 1

TABLAS SALARIALES*Hospital Cruz Roja de Bilbao***Tabla salarial año 2022**

Categoría	Diario	Mensual	Anual
MEDICO	83,85	2.515,54	37.733,16
SUPERVISOR DUE	64,72	1.941,57	29.123,62
DUE	61,24	1.837,19	27.557,78
AUXILIAR SANITARIO	40,99	1.229,72	18.445,84
CUIDADOR/CELADOR	40,99	1.229,72	18.445,84
TECNICO ESP. LABORATORIO	46,53	1.395,76	20.936,42
TECNICO ESP. RADIODIAGNOSTICO	46,53	1.395,76	20.936,42
LIMPIADORA	38,36	1.150,66	17.259,95
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	66,79	2.003,70	30.055,54
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	55,28	1.658,43	24.876,51
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	39,71	1.191,29	17.869,33
TELEFONISTA	39,71	1.191,29	17.869,33