

## **CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA**

### **HOSPITAL DE LA CRUZ ROJA ESPAÑOLA DE GIJON** **2.004-2.005-2.006-2.007**

#### ART. 13 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 además de los ya contemplados en la legislación general.

#### 13.1 DIAS DE LIBRE DISPOSICION

13.1.1 CUANTÍA. A lo largo de cada año natural los trabajadores de la empresa tendrá derecho a disfrutar de 6 días (42 horas) de licencia ó permiso para asuntos particulares.

#### 13.2 PERMISOS RETRIBUIDOS DE CARÁCTER CAUSAL

a) 21 Días naturales en caso de matrimonio, que podrán ser acumulables al periodo de vacaciones

b) Tres días naturales por situación clínica de gravedad o fallecimiento del cónyuge o persona conviviente como tal, padre madre o hermanos e hijos, ampliándose a cinco cuando por tal causa el trabajador tenga que desplazarse más de 100 kilómetros

c) Tres días naturales 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) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 100 kilómetros se ampliará a cinco

e) Tres días naturales por nacimiento de hijo

f) Un día natural por matrimonio de hijos hermanos o padres del trabajador

g) Un día natural por el fallecimiento de un tío.

h) Un día natural por cambio de domicilio.

i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

j) Hasta quince días de permiso retribuido al año para acudir a actividades formativas directamente relacionadas con la actividad profesional del trabajador (Congresos, cursos... etc.). Estos permisos se solicitarán por el trabajador siempre por escrito, acompañando programa, plan de docencia o cuanta documentación sirva para acreditar el interés concreto del solicitante, su petición será siempre informada por escrito por el Presidente de la Comisión de Docencia del Hospital. La Dirección de la Empresa accederá o denegará dicha solicitud de forma motivada

k) Cuando la empresa considere necesaria 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 del 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.-€/día.

l) El tiempo necesario para la realización de exámenes parciales o finales de carácter liberatorio, de estudios seguidos en la realización de cursos de enseñanza oficial reglada, que sean de grado superior a la formación del trabajador o complementaria de la que ya posee. La solicitud se formalizará con 48 horas de antelación y se justificará tras su presentación 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

m) El tiempo necesario para asistir a consulta médica o tratamiento de carácter ambulatorio que se realicen 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 previa solicitud, excepto en aquellos casos que por su propia naturaleza sea imposible, en cuyo caso, serán comunicados a la empresa con la mayor brevedad posible. 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 caso de permisos retribuidos que comporten ingreso hospitalario (apartados b, c, y d) 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 del alta hospitalaria, siendo el cómputo en cualquier caso por días naturales consecutivos y acreditándose posteriormente por el trabajador el correspondiente hecho causante: ingreso hospitalario, intervención quirúrgica con hospitalización o alta de hospitalización.

#### ART.14 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, en función de lo previsto en la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras 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 con al menos un año de antigüedad en la empresa por un periodo cierto superior a un año e inferior a cinco.

El trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo en función de su antigüedad en la empresa en los siguientes términos:

03 Años de antigüedad	1 año de reserva de plaza
05 años de antigüedad	2 años de reserva de plaza
08 años de antigüedad	3 años de reserva de plaza
10 años de antigüedad	5 años de reserva de plaza

La empresa estará obligada a cubrir interinamente las vacantes del personal en excedencia voluntaria durante el periodo de reserva del puesto de trabajo.

c) La situación de excedencia voluntaria solicitada por un plazo inferior al máximo legal admitirá una única prórroga, que se formalizará siempre con al menos tres meses de antelación al vencimiento de la misma

d) El excedente voluntario deberá solicitar el reingreso con tres meses de antelación al vencimiento de la excedencia.

e) Disfrutado un periodo de excedencia voluntaria sólo se podrá solicitar otro transcurridos dos años desde la reincorporación de la anterior. A efectos de reserva de plaza se computará el periodo ya disfrutado por el trabajador, que tendrá reserva de plaza sólo por el tiempo no consumido con la anterior excedencia.

#### ARTICULO 15º-MATERNIDAD O PATERNIDAD

a) Las mujeres tendrán derecho a ocupar un puesto de trabajo adecuado a su estado de maternidad, con especial previsión de lo establecido en la Ley

31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones complementarias aplicables a la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo del Hospital.

b) En materia de permisos y licencias se estará a lo establecido en la legislación vigente con especial atención al cumplimiento de las previsiones establecidas por la Ley 4/1.995, 23 de marzo que regula el permiso parental y por maternidad y la Ley 39/1.999, 5 de noviembre de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### ARTICULO 16º-LICENCIA SIN SUELDO

a) Todo trabajador tendrá derecho a solicitar dieciséis días naturales consecutivos de licencia sin sueldo anuales para la resolución de asuntos de índole personal. Estos permisos sólo se podrán denegar de forma excepcional, cuando de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la Empresa en cuyo caso se motivará por escrito la negativa, dándose traslado del escrito a los Representantes Legales del Trabajador. Se considerará motivo suficiente para la denegación que se esté disfrutando de este derecho simultáneamente por el 2% de la plantilla. Durante estos 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 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 sólo se podrán denegar cuando se soliciten en domingos, festivos, puentes o por acumularse a vacaciones u otros permisos retribuidos de su concesión se deriven graves problemas organizativos para la empresa. Durante estos 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 tarifa en el que se encuentre encuadrado.

c) El contrato de trabajo podrá suspenderse de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa por un periodo de tiempo inferior a un año, que en cualquier caso será cierto. Durante este periodo el trabajador conservará la reincorporación automática al puesto de trabajo al término del plazo pactado, computándose el tiempo de licencia como tiempo de prestación de servicios a efectos de antigüedad. Durante el periodo que dure esta licencia la empresa estará exonerada de la obligación de remunerar al trabajador y cotizar por él. El trabajador no podrá ejercer durante estos periodos actividades profesionales que entren en competencia con la empresa por ser de igual o similar naturaleza a los prestados por el Hospital. La no reincorporación del trabajador sin previo aviso o causa justificada a la conclusión del periodo de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión del trabajador y la provisión de la vacante por el procedimiento establecido en el Art. 7 del presente convenio.