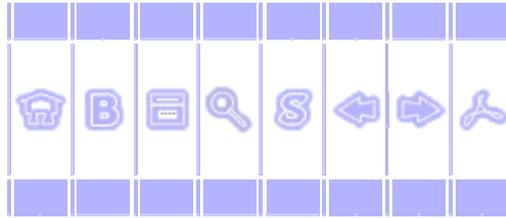


BOPA N° 85 - Martes, 13 de
abril de 2004



Principado de Asturias
OTRAS DISPOSICIONES

■ CONSEJERIA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCION de 15 de marzo de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del Hospital del Oriente de Asturias, Fundación Grande Covián, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo (código: 3303632; expediente: C-13/04) del Hospital del Oriente de Asturias, Fundación Grande Covián, con entrada en el Registro General de la Dirección General de Trabajo el 12-3-2004, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el día 8-3-2004, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo, en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación de la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 15 de marzo de 2004.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de fecha 4-8-2003, publicada en BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 12-8-2003).—5.009.

Acta de otorgamiento II Convenio Colectivo del Hospital del Oriente de Asturias (Fundación Francisco Grande Covián)

En Arriendas, siendo las 14 horas del día 8 de marzo de 2004, se reúnen en la sede del Hospital, sito en la Urbanización Castañera, s/n, de Arriendas, la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo del Hospital del Oriente de Asturias (Fundación Francisco Grande Covián), integrada por la personas que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

- D. Tácito Virgilio Suárez González.
- Dña. Alejandra Fernández Menéndez.
- D. Sergio Pérez-Holanda Fernández.
- D. Alvaro Fernández González.
- D. Pablo Ibáñez Álvarez.

Asesor de la parte empresarial:

- D. Angel Sema Martínez.

Por parte del Comité de Empresa:

- D. José González Méndez.
- Dña. Beatriz Barbón Crespo.
- D. Antonio Sánchez García.
- D. Fernando Tejada Barrigón.
- D. José Manuel Llera Fueyo.
- Dña. M.^a José García García.
- Dña. Margarita Casaprima Vázquez.
- Dña. Marta Casielles Díaz.
- Dña. Gloria Lobato de Dios.

Asimismo asiste:

- Dña. Isabel Gutiérrez Díaz, Secretaria de la negociación del convenio.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos y con capacidad legal para la negociación del presente convenio y como consecuencia de las negociaciones acuerdan:

1. Suscribir, por unanimidad, el II Convenio Colectivo que regulará las relaciones laborales del personal del Hospital del Oriente de Asturias (Fundación Francisco Grande Covián).
2. Habilitar a D. Angel Sema Martínez para que realice las diligencias oportunas en orden a su registro y publicación, ante la autoridad laboral competente, en el término que previene el artículo 90, números 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Y en prueba de conformidad, las partes intervinientes firman la presente acta, así como los correspondientes ejemplares del articulado del convenio y anexos, en el lugar y fecha arriba indicados.

TEXTO ARTICULADO DEL SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA
FUNDACION DEL HOSPITAL DEL ORIENTE DE ASTURIAS “FRANCISCO
GRANDE COVIAN”

Artículo 1.—*Ambito funcional.*

El presente convenio, será de aplicación en la empresa Hospital del Oriente de Asturias, estableciendo y regulando, como norma jurídica básica, las condiciones de trabajo existentes entre la empresa mencionada y sus trabajadores.

Artículo 2.—*Ambito personal.*

Las condiciones laborales contenidas en este pacto, afectan a todos los trabajadores

del Hospital del Oriente de Asturias, o que en el futuro presten sus servicios retribuidos bajo la dependencia y por cuenta del Hospital, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Quienes estén vinculados mediante relación contractual de arrendamiento de servicios.
- b) Quienes desempeñen cargos de alta dirección, en virtud del contrato que lo regula al amparo del R.D. 1382/85, de 1 de agosto, de relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- c) Quienes ostenten la condición de becarios, y/o realicen prácticas regladas en un programa de formación de cualquier administración pública o entidad privada.
- d) Quienes presten servicios de carácter altruista, conforme a los acuerdos de colaboración firmados con organizaciones no gubernamentales, o entidades de carácter similar.

Artículo 3.—*Ambito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, y concluirá su vigencia el 31-12-05, retrotrayéndose sus efectos al 01-01-2004. Su prórroga será automática, y, de año en año, en tanto no medie denuncia expresa de cualquiera de las partes, que se realizará por escrito dirigido a la otra con, al menos, tres meses de antelación a la fecha de vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, debiendo procederse a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo de un mes a partir de la fecha en que cualquiera de las partes así lo inste. Denunciado el convenio, y hasta tanto no entre en vigor otro que lo sustituya, mantendrá su vigencia el contenido normativo del denunciado.

Artículo 4.—*Comisión Paritaria.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria como órgano de control, que deberá quedar constituida formalmente en plazo máximo de 45 días siguientes a la firma de este Convenio. La Comisión estará compuesta por cinco representantes de los trabajadores designados por el Comité y cinco representantes de la Empresa.

Ambas partes podrán ser asistidas por asesores, que participarán con voz, pero sin voto.

Funciones:

- a) Interpretar el Convenio Colectivo en su aplicación práctica, y vigilar el cumplimiento y acatamiento de lo acordado en el mismo.
- b) Resolver cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las materias reguladas en el presente Convenio, incluso la mediación y conciliación en el tratamiento de las cuestiones y conflictos que se sometan a su decisión, si las partes discordantes lo solicitan expresamente, y la Comisión acepta el ejercicio de la función mediadora.
- c) Constituir el marco en el que se promueva la conciliación previa de las partes en litigio, en materia de conflicto colectivo y huelga.
- d) Cualesquiera otras actividades tendentes a la mayor eficacia práctica del convenio, y en especial, las que se relacionen con el proceso de homologación al sistema sanitario público.
- e) Valorar el impacto que en la plantilla del Hospital del Oriente “Francisco Grande Covián” tenga la aplicación de la jornada acordada en

este Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá en sesión ordinaria una vez al trimestre, y en sesión extraordinaria, a instancia de una de las partes, antes de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud, salvo acuerdo de ambas partes en reducir dicho preaviso, con carácter extraordinario, por la urgencia de los temas a tratar. La parte promotora de la reunión planteará por escrito el orden del día.

Las partes podrán solicitarse mutuamente la documentación que a juicio de ambas representaciones sea pertinente para el estudio de las diversas materias, de forma previa y en base al orden del día.

Los acuerdos deberán adoptarse por unanimidad de ambas partes.

De las reuniones se levantará acta, haciendo constar los acuerdos y un resumen de los debates. Las actas serán firmadas por todos los asistentes a la reunión objeto de la misma. Los acuerdos tendrán carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes.

Artículo 5.—*Unidad e indivisibilidad del convenio.*

Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y las partes quedan obligadas a su cumplimiento en su totalidad.

Estas condiciones, estimadas en su conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente en el seno de la empresa, cualquiera que sea su origen y naturaleza, tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, establecidas voluntariamente por la empresa, establecidas por disposición legal o convenio colectivo, referidos a materias, condiciones o aspectos regulados en este convenio.

Artículo 6.—*Absorción y compensación de salarios.*

Pactadas condiciones económicas y de otra naturaleza más favorables que las vigentes en el orden normativo general, así como en el orden convencional de referencia, operará la absorción y compensación globalmente sobre cualesquiera otras condiciones económicas existentes o que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales o convenios colectivos, ya se trate de conceptos retributivos homogéneos o heterogéneos, suprimiéndose todas las percepciones salariales, no establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7.—*Garantía de empleo.*

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, el contrato de trabajo se supone pactado por tiempo indefinido, salvo las excepciones reconocidas por la legislación vigente en cada momento o previstas en el presente Convenio.

Los contratos de trabajo, bien sean por tiempo indefinido o de duración determinada se formalizarán por escrito.

Artículo 8.—*Modelo de contrato.*

Todo contrato se formalizará por escrito, entregando copia del mismo al interesado.

El Hospital dispondrá y formalizará los contratos laborales con arreglo a los modelos oficiales de contratos vigentes en cada momento.

Los documentos relativos a contratación, prórroga y modificación o extinción de la

relación laboral se darán a conocer al Comité de Empresa.

A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se consideran tareas o trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, susceptibles de cubrirse con un contrato de naturaleza temporal por obra o servicio determinado:

— Las actividades programadas en virtud de convenio o concierto con el SESPA u otras entidades, cualquiera que sea su naturaleza, en la parte en que demanden realización de servicios no cubiertos, o no existentes en la estructura, servicios, o plantilla del Hospital.

Artículo 9.—*Períodos de prueba.*

Se podrá pactar un período de prueba, a tenor de las categorías profesionales contratadas, según la siguiente distribución:

- Categorías incluidas en el grupo A: Seis meses.
- Categorías incluidas en el grupo B: Cuatro meses.
- Categorías incluidas en el grupo C: Dos meses.
- Categorías incluidas en el grupo D: Dos meses.
- Categorías incluidas en el grupo E: Dos meses.

Artículo 10.—*Pacto de no concurrencia.*

Los trabajadores incluidos en el grupo A, salvo autorización por escrito de la empresa, no podrán prestar servicios en el Area Sanitaria VI (área de influencia sanitaria del Hospital), ya sea por cuenta propia o ajena, ni integrándose en compañía, comunidad o sociedad, cualquiera que sea su forma o participación, ejerciendo actividades concurrentes con las prestadas en el centro.

El presente pacto, en los términos previstos no comportará en ningún caso compensación económica para el trabajador.

Artículo 11.—*Extinción del contrato por voluntad del trabajador.*

Todo el personal vinculado por el presente Convenio Colectivo que desee rescindir unilateralmente su contrato de trabajo, previamente deberá comunicarlo por escrito a la dirección del centro, con una antelación mínima de 15 días, salvo el personal que ocupe puestos de libre designación, que deberá hacerlo con una antelación de 45 días.

Se facilitará la liquidación correspondiente al último día de trabajo, abonándose la misma dentro del mes siguiente a la fecha de término del contrato de trabajo.

Caso de no cumplirse los plazos de preaviso establecidos, la dirección del centro descontará de la nómina correspondiente el importe de todos los emolumentos correspondientes a los días que falten de preaviso.

En todo caso, la formalización será según el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

En el caso de que el trabajador haya recibido con cargo a la empresa capacitación o formación específica, se pactará individualmente con cada trabajador el período de permanencia en la empresa, a tenor de la formación recibida. No se podrán acordar

períodos de preaviso distintos para el mismo tipo de formación.

El plazo de permanencia, se reducirá en proporción al valor de la subvención externa obtenida, en relación con los costes totales de la formación.

Artículo 12.—*Selección de personal.*

El ingreso en la plantilla, con carácter indefinido de trabajadores del Hospital del Oriente de Asturias, se efectuará por los cauces establecidos legalmente, y con la participación del Comité de Empresa.

En todo caso, la selección y contratación estará inspirada en los principios de mérito, capacidad, igualdad, publicidad y objetividad.

El Hospital del Oriente de Asturias podrá someter a los candidatos a las pruebas o exámenes que considere oportunos, las cuales no tendrán consideración de relación laboral, ni darán derecho a retribución de ningún tipo.

Los aspirantes a ingresar en la entidad, además de los requisitos establecidos en la convocatoria correspondiente, deberán reunir necesariamente las siguientes condiciones:

1. En todos los casos y como mínimo, todos los aspirantes deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad, Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o equivalente.
 2. Estar en posesión del título específico, expedido y homologado por el organismo correspondiente, en su caso.
 3. Aptitud y capacidad adecuada al puesto de trabajo al que se aspira.
 4. Aptitud psicofísica suficiente, certificada por los servicios médicos que corresponda.
- Se creará una Comisión de Selección de Personal, que contará con un miembro designado por el Comité de Empresa, con voz y voto.

La Comisión de Selección valorará la competencia técnica, conocimientos profesionales, experiencia, antigüedad, así como otros méritos en orden a seleccionar al mejor candidato que se adapte a las condiciones del puesto a cubrir.

De las reuniones de la Comisión de Selección de Personal se levantará acta que será firmada por todos los asistentes a la misma.

Artículo 13.—*Promoción interna.*

La promoción interna se regirá:

1. La promoción interna consistirá en el acceso con carácter definitivo del personal sujeto al presente convenio a plazas del Hospital de Arriondas de otra categoría profesional del mismo grupo o del grupo inmediatamente superior al de la plaza cuya titularidad se ostente.
2. Para el cauce de promoción interna se reservarán un porcentaje por categoría de las plazas que se convoquen para su cobertura definitiva, que se fijará consensuadamente con el Comité de Empresa, mediante análisis individualizado del supuesto concreto.
3. La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición.

La fase de oposición podrá consistir en los supuestos que se entiendan procedentes

en el desarrollo de una prueba teórico- práctica sobre las actividades propias de la categoría.

La convocatoria contendrá:

- a) Características de la plaza.
- b) Titulación o requisitos exigibles.
- c) Méritos profesionales, con arreglo al siguiente baremo:
 - Por conocimiento del puesto: 45%.
 - Por otros méritos relacionados directamente con las plazas a ocupar, tales como títulos, cursos o formación: 30%.
 - Por antigüedad: 25% de la valoración correspondiente al concurso.
- d) Composición del Tribunal calificador correspondiente, presidido por la gerencia o su representante, e integrado por cinco miembros, de los que tres serán nombrados por la Dirección del centro y otros dos designados por el Comité de Empresa de entre aquellos de sus miembros que ostenten categoría igual o superior que el puesto a cubrir, a efectos de su participación en la ejecución y valoración de dichas pruebas.

4. La fase de concurso únicamente será valorada si el aspirante ha superado la puntuación mínima fijada en la oposición.

5. Al turno de promoción interna podrán optar todos los trabajadores fijos y en activo, y que cuenten con un mínimo de dos años de antigüedad en la categoría. Las plazas que puedan resultar vacantes en el turno de promoción interna acrecerán automáticamente las de nuevo ingreso a través de la correspondiente convocatoria pública.

6. Con el trabajador que superado el concurso-oposición, accediese a prestar servicios en su nueva categoría podrá pactarse nuevo período de prueba con la escala referida en el artículo 11.

Durante el nuevo período de prueba el trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo de origen, salvo que se extinga su nueva relación por despido disciplinario. En caso de no superar el período de prueba pactado para su nueva categoría, volverá a su puesto inicial, en idénticas condiciones que las originariamente pactadas. Una vez superado el período de prueba queda extinguida la reserva de puesto de trabajo.

Artículo 14.—*Movilidad funcional.*

1.—La modificación de destino o cambio de puesto de trabajo en el centro hospitalario, que deberá notificarse por escrito y que constituye una facultad privativa de la Dirección de la empresa, podrá efectuarse por causas operativas, organizativas, económicas, de una mayor productividad o de mejor atención en el servicio, con respeto en todo caso de la pertenencia al grupo profesional y categoría de traslado, así como del régimen general de jornada, horario y turno de trabajo, si bien acomodándose en éstos al momento en que se encuentre el turno propio de su nuevo destino cuando se produzca la adscripción al mismo, sin que transcurra más de una semana sin mediar descanso.

2.—El desempeño de trabajos de superior categoría no producirá en ningún caso el ascenso automático del trabajador, ni la consolidación de las retribuciones inherentes a la misma.

Sólo podrán realizarse trabajos de superior categoría por la concurrencia de necesidades calificadas como urgentes e inaplazables; en todo caso su duración no

podrá exceder de seis meses durante un año, ni ocho meses durante dos años.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre su categoría y la encomendada.

3.—Con carácter temporal a la cobertura definitiva de vacantes o en aquellas situaciones que pudieran conllevar sustituciones en un puesto de trabajo se tendrán en consideración, en función de las necesidades del servicio, las peticiones que se formulen por el personal del centro, solicitando su adscripción a otro puesto de la misma categoría u otra inmediatamente superior al desempeñado. Tendrán carácter preferente aquellas personas que mantengan una relación laboral indefinida.

4.—Por necesidades perentorias e imprevisibles, la Dirección de centro podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, por tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional y dando cuenta a la representación legal de los trabajadores.

En todo caso no podrá exceder de un período de veinte días al año.

5.—A efectos de establecer el procedimiento para la aplicación de este articulado, se constituirán listas conforme a criterios acordados entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuya elaboración supervisará la dirección de enfermería.

Podrán formar parte de dichas listas aquellos trabajadores que cumpliendo con los requisitos exigidos, decidan libre y voluntariamente su inscripción en las mismas.

6.—Durante el período de embarazo la mujer, previo informe del facultativo que en el régimen de la seguridad social aplicable le asista, tendrá derecho al cambio de su puesto de trabajo cuando no resultase posible la adaptación de las condiciones del que viniese desempeñando.

Este cambio de puesto de trabajo tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Artículo 15.—Provisión de puestos de responsabilidad.

Los puestos de trabajo que conlleven responsabilidad dentro de la estructura organizativa del Hospital, se proveerán mediante libre designación preferentemente entre el personal ya existente en el centro.

Los puestos de trabajo designados por este procedimiento serán:

- a) Directores y responsables de los diversos servicios.
- b) Responsables de unidades administrativas, técnicas o asistenciales.
- c) Supervisores de enfermería.
- d) Secretaría de Dirección.

Cualquier otro puesto que se considere de responsabilidad en el futuro, precisará de informe previo del Comité de Empresa.

El trabajador, una vez que cese en un puesto de libre designación, se incorporará a su puesto base, en su caso.

Artículo 16.—Empleo temporal y bolsa de trabajo.

El empleo temporal y las bolsas de trabajo en el ámbito del Hospital del Oriente de Asturias se regularán por el pacto sobre contratación de personal temporal del INSALUD de Asturias de fecha 12-11-01, asumiendo la aplicación y efectividad de las posteriores modificaciones y/o rectificaciones que afecten al reglamento vigente en cada momento. Todas aquellas incidencias que se deriven de la interpretación de este artículo serán solucionadas en la propia mesa de contrataciones que se constituirá en este centro en un plazo no superior a un mes.

A efectos de baremación se utilizará el baremo aprobado en el documento previamente citado, con la salvedad de que en tanto no sean reconocidos los méritos de antigüedad a los trabajadores del HOA, no será de efectividad la antigüedad desarrollada en los hospitales dependientes de SESPA o cualquier otro centro sanitario público de la Comunidad Económica Europea.

Artículo 17.—*Clasificación del personal.*

A efectos de clasificación general del personal, y de percepción de las retribuciones básicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, las diversas categorías del personal laboral se clasificarán de acuerdo con la titulación académica exigida para su ingreso en ellas.

Grupo A: Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B: Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico.

Grupo C: Título de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o de tercer grado o equivalentes.

Grupo D: Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E: Certificado de Escolaridad.

Artículo 18.—*Categoría profesional.*

El personal laboral perteneciente a los grupos citados en el artículo anterior, se clasifica profesionalmente de acuerdo a la adscripción siguiente:

GRUPO A:

— Médico Especialista.

— Titulado Superior.

GRUPO B:

— Enfermera A.T.S./Diplomado Universitario en Enfermería.

— Trabajador Social/Asistente Social.

— Titulado Medio.

GRUPO C:

— Técnico de Laboratorio.

— Técnico de Radiodiagnóstico Administrativo.

— Analista Programador.

— Cualquier otro personal al que se le haya exigido, para su ingreso, titulación de Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

GRUPO D:

— Auxiliar de Enfermería.

— Auxiliar Administrativo.

— Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso, título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

GRUPO E:

— Celadores.

— Cualquier otro personal al que se le haya exigido para su ingreso

Certificado de Escolaridad.

Artículo 19.—*Prestaciones en situación de incapacidad temporal.*

En situaciones de incapacidad temporal, la empresa complementará en concepto de mejora directa de prestaciones, la totalidad de las retribuciones ordinarias percibidas por el trabajador, y establecidas en el presente convenio, es decir, este complemento comprenderá exclusivamente las cantidades percibidas en concepto de salario base, complemento específico, productividad fija, turnicidad, antigüedad y complemento salarial transitorio de homologación.

Para el abono de la mejora directa, será necesario que el trabajador reúna todos los requisitos necesarios para el cobro de la prestación conforme a la normativa de Seguridad Social aplicable.

Este subsidio se extinguirá, sin perjuicio de la adopción de las medidas disciplinarias que procedieren:

- a) Cuando se extinga la prestación correspondiente de la Seguridad Social.
- b) Cuando se rechace o abandone el tratamiento prescrito, o dilate el tiempo previsible de recuperación.
- c) Cuando efectúe, durante la situación de incapacidad temporal, trabajos por cuenta propia o ajena.
- d) Cuando el trabajador se niegue a realizar los reconocimientos médicos tanto iniciales como periódicos establecidos por la empresa, así como su negativa a realizar posteriores reconocimientos a tenor de lo establecido en el artículo 20.4 del R.D.

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo 20.—*Control del absentismo.*

En aras de una disminución del absentismo laboral, se acuerda que por la Dirección del centro, se empleen todos los medios legales a su alcance para la reducción del mismo, y evitar cualquier tipo de fraude.

De las actuaciones seguidas en materia de absentismo por incapacidad temporal serán informados el Comité de Seguridad y Salud y el Comité de Empresa.

Artículo 21.—*Jornada y horario de trabajo.*

a) Jornada:

La jornada anual ordinaria será, desde el 1 de enero del año 2004, de 1.645 horas de trabajo efectivo para todo el personal, salvo para el personal a turnos que incluyan noches, cuya jornada anual ordinaria se ponderará en función del número de noches según las tablas anexas (anexo I).

A partir del 1-1-05 se aplicará la jornada vigente en el SESPA.

La jornada de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo de la jornada como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente, mediaran como mínimo doce horas, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica relativa a jornadas especiales de trabajo, y dejando a salvo circunstancias de carácter puntual, por motivos de índole organizativa, operativa o de mejor atención al servicio. El

descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas.

El trabajador cuya duración de jornada diaria continuada exceda de seis horas, dispondrá de un período de descanso de 25 minutos, en proporción a su jornada pactada. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. El disfrute del descanso para el personal en jornada partida, con prestación de servicios continuados superior a seis horas, se efectuará, durante el período de jornada más largo. Dicho disfrute se realizará sin menoscabo del servicio.

b) Horario de trabajo:

Con carácter general, y sin perjuicio de otras jornadas ya existentes en el centro, la prestación de servicios se desarrollará según la siguiente distribución:

- Mañanas: Desde las 8 a las 15 horas.
- Tardes: Desde las 15 horas a las 22 horas.
- Noches: Desde las 22 horas a las 8 horas.

Para el personal que trabaje en uno de los períodos especificados, ya sea de mañana o de tarde, se establece un horario flexible que posibilita se trabaje un determinado número de horas en otro período, según las necesidades asistenciales, previa notificación al Comité de Empresa.

Las partes negociadoras acuerdan que la Dirección de la empresa, por razones asistenciales derivadas del correspondiente concierto, o mejor atención del servicio, podrá realizar, con participación del Comité de Empresa, modificaciones relativas a los horarios y turnos. Una vez tomada la decisión oportuna se notificará por parte de la empresa y con carácter previo al establecimiento de la medida tanto a las personas afectadas como al propio Comité. La realización del trabajo en régimen de turnos será obligatoria para el trabajador, previa notificación por parte de la Dirección de la empresa.

Artículo 22.—*Guarda legal y cuidado de familiares.*

El personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de seis años, o minusválida física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (anexo III), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse autónomamente, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 23.—*Calendario laboral.*

La Dirección de la empresa se obliga a negociar con el Comité de Empresa una cartelera o calendario laboral anual en cada uno de los servicios, que deberá estar aprobada antes del día uno de enero de cada año. Esta cartelera responderá a los principios de adecuación, estabilidad y proporcionalidad en el reparto de la jornada anual. La propuesta de carteleras podrá realizarse por cualquiera de las partes con tres meses de antelación al uno de enero de cada año, y, una vez aprobada, será notificada a los trabajadores a través de su exposición en los tableros de cada servicio. En el supuesto de que no se llegue a un acuerdo, se mantendrá la cartelera del año anterior.

La cartelera contendrá necesariamente:

- El horario de trabajo la distribución anual de los días de trabajo.
- Los festivos.
- La distribución anual de los descansos.

En la elaboración de dicho calendario se respetará el descanso semanal.

Para la modificación individual y puntual de las carteleras por parte de la empresa, ésta deberá notificar por escrito a cada trabajador con la mayor antelación posible dicha modificación, así como las causas que la motivan, que únicamente podrán estar amparadas en causas técnicas, organizativas o de producción, no previsibles, y siempre que tales situaciones no puedan ser cubiertas recurriendo a los tipos de contratación previstos legalmente. De dicha notificación deberá ser entregada copia al Comité de Empresa el mismo día que al trabajador afectado. Finalizada la causa que motivó el cambio, el trabajador retornará a su jornada y horario establecidos inicialmente.

La modificación colectiva, y la individual permanente, de la cartelera exigirá siempre acuerdo con el Comité de Empresa, previa negociación con éste en los términos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.—*Horas extraordinarias.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, únicamente podrán realizarse horas extraordinarias que se deriven de algunas de las siguientes circunstancias:

- Necesidad de prevenir o reparar riesgos para la vida y/o seguridad de las personas, siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- Necesidad de atender pedidos imprevistos, o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, el exceso de jornada que supere la jornada anual ordinaria pactada en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza. Su retribución se efectuará con un incremento del 75% sobre la jornada ordinaria, pudiendo compensarse, de mutuo acuerdo, con tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. La realización de horas extraordinarias será obligatoria. El límite de horas extraordinarias, por cada trabajador, no podrá ser superior a ochenta al año.

Artículo 25.—*Vacaciones anuales.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales.

Su disfrute será preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, ambos inclusive. No obstante lo anterior el trabajador junto con la dirección de la empresa podrá acordar el disfrute de las vacaciones se produzca en otros meses del año.

El calendario de vacaciones deberá estar confeccionado antes del 30 de marzo de cada año, dándose traslado al Comité de Empresa para su conocimiento.

El disfrute de las vacaciones anuales se efectuará dentro del año natural y podrá fraccionarse en dos períodos de quince días, a instancias del trabajador, siempre y cuándo las necesidades del servicio lo permitan.

El inicio de cada período vacacional se efectuará el día 1, 16 o 17 del mes correspondiente.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones y a disfrutarlas durante el mismo año.

Las vacaciones no podrán acumularse a los permisos, cualquiera que sea su naturaleza, o licencias establecidos en el presente pacto, salvo el permiso por matrimonio, siempre y cuando sea posible por necesidades del servicio.

Artículo 26.—*Días festivos.*

Se considerarán días no laborables los domingos y festivos comprendidos dentro del calendario laboral, salvo para el personal en régimen de turnos o noches, según la programación establecida.

El turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de festivos a efectos de indemnizaciones económicas y descansos compensatorios. Estos últimos serán concedidos, en su caso, en función de la organización de los programas de asistencia de cada servicio.

A partir del 1 de enero de 2005, los días 24 y 31 de diciembre tendrán carácter festivo.

Artículo 27.—*Permisos y licencias.*

Todos los trabajadores vinculados por este Convenio Colectivo, previa solicitud y justificación, tendrán derecho a disfrutar los siguientes permisos y licencias:

Con derecho a retribución:

— A lo largo del año el personal tendrá derecho a disfrutar seis días de licencia o permiso por asuntos particulares. El personal temporal dispondrá de la parte proporcional respecto a su tiempo de adscripción.

El período de disfrute abarcará desde 1 de enero hasta el 15 de enero del año siguiente. La solicitud de este disfrute deberá efectuarse con un plazo de antelación no inferior a quince días, debiéndose contestar en el plazo de siete días desde la solicitud.

En el caso de que no se conteste en el plazo mencionado, el permiso se entiende concedido.

No obstante, los tiempos de solicitud y de respuesta podrán ser reducidos en situaciones que se justifiquen adecuadamente por razón de fuerza mayor, por el propio hecho causante o por interés particular, valorándose que no incida o afecte negativamente al área funcional asistencial de servicio público.

— 15 días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.

— Por muerte, enfermedad grave de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad tres días naturales, extensibles a otros tres si dichos hechos ocurren fuera del Principado de Asturias (anexo III).

— Tres días en caso de alumbramiento de esposa o conviviente.

— Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres, siendo ampliado un día más si hubiere de realizarse desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad Autónoma.

— El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza. No podrá solicitarse permiso para las mismas materias o asignaturas no superadas, y por las que se haya solicitado

permiso con anterioridad.

— Un día por traslado de su domicilio habitual.

— El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público o personal inexcusable.

— Hasta siete días al año para la celebración de congresos, mesas redondas, cursillos que se desprendan de la actividad profesional del trabajador, siempre que se estimen conveniente por la dirección del centro, y queden cubiertas las necesidades del servicio.

— La trabajadora o trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo para su atención, ampliable en la misma proporción por parto múltiple. Este tiempo podrá dividirse en dos fracciones.

En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, solo una de las dos partes podrá hacer uso de este derecho, salvo que opten por compartir su disfrute.

— Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada, previo aviso a los responsables de personal de la empresa.

Los permisos, salvo los seis días de licencia ya mencionados, se solicitarán por escrito con antelación mínima de treinta días, salvo en supuestos excepcionales, y deberán ser contestados por escrito en el plazo de quince días, entendiéndose concedidos en el caso de que no se contesten en el plazo citado. No obstante, los tiempos de solicitud y de respuesta podrán ser reducidos en situaciones que se justifiquen adecuadamente por razón de fuerza mayor, por el propio hecho causante o por interés particular, valorándose que no incida o afecte negativamente al área funcional asistencial de servicio público.

Sin derecho a retribución:

Los trabajadores vinculados al presente Convenio Colectivo, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, debidamente justificadas, podrán solicitar permisos o licencias sin retribuir.

La empresa mantendrá en alta especial del régimen general de la Seguridad Social al trabajador mientras dure la licencia sin sueldo.

Los permisos y licencias, de coincidir simultáneamente más de uno, no podrán acumularse, pudiendo optar el trabajador por el de mayor duración.

El cómputo será por días naturales consecutivos, en el caso de corresponder más de uno, debiéndose hacer uso de ellos en relación con los hechos causantes.

Artículo 28.—*Excedencias.*

Se reconocen y regulan los siguientes supuestos de excedencia, con independencia, de la normativa de general aplicación:

Voluntaria: Podrá ejercer el derecho a excedencia voluntaria cuando el trabajador haya prestado servicios en la empresa durante un año, con carácter fijo. El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a tres meses ni superior a cinco años, pudiendo prorrogarse anualmente durante este período. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si ha transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

La empresa garantiza la efectividad del derecho de retorno al puesto de trabajo, salvo que hubiese resultado afectada por un expediente de regulación de empleo o

hubiera amortizado puestos de trabajo por despido objetivo. El ingreso en la empresa deberá solicitarse, al menos, con una antelación de treinta días, a la fecha prevista para la conclusión de la excedencia.

El plazo de preaviso para solicitar la excedencia será de al menos 15 días, salvo el personal que ocupe puestos de libre designación, que deberá hacerlo con una antelación de 45 días. Dentro de los períodos de preaviso, la empresa deberá comunicar por escrito la concesión de la excedencia.

En el caso de que el trabajador haya recibido con cargo a la empresa capacitación o formación específica, se pactará individualmente con cada trabajador el período de permanencia en la empresa, a tenor de la formación recibida. No se podrán acordar períodos de permanencia distintos para el mismo tipo de formación.

El plazo de permanencia pactado, se reducirá en proporción al valor de la subvención externa obtenida, en relación con los costes totales de la formación.

Especial: Los trabajadores elegidos para ejercer un cargo en el ámbito regional, tanto en organizaciones políticas o sindicales, tendrá reserva del puesto, con computo de servicios a efectos de antigüedad.

Artículo 29.—*Estructura retributiva.*

Salario base: Es un concepto salarial fijo para cada categoría profesional.

Se percibirá en 12 mensualidades.

Antigüedad: Es el complemento personal que percibirán los trabajadores fijos de la plantilla por cada tres años de servicios efectivos prestados.

Consistirá en una cantidad igual por trienio cumplido, de acuerdo con el grupo profesional. Sus cuantías se recogen en las tablas salariales anexas del presente Convenio Colectivo.

Complemento específico: Es un concepto salarial fijo, para cada categoría profesional, a percibir en doce mensualidades, y que engloba y unifica la totalidad de los complementos y pluses, tanto salariales como no salariales, hasta ahora existentes en el centro, y no específicamente reseñados en la presente estructura retributiva.

Complemento de productividad fija: Es un concepto salarial fijo, para cada categoría profesional, a percibir en doce mensualidades, correspondiendo sus cuantías según tabla salarial.

Complemento de responsabilidad: Es un complemento retributivo no consolidable, a percibir en doce mensualidades, que conlleva disponibilidad por parte del trabajador, y que retribuye la asunción de responsabilidades, con dedicación exclusiva dentro del área sanitaria, por el ejercicio de las tareas y funciones de un puesto perteneciente a la estructura orgánica del centro.

Complemento de turnicidad: Es un complemento retributivo, no consolidable, por cada categoría, a percibir exclusivamente por el personal que preste servicios en régimen de tres turnos que incluyan mañana, tarde y noche, o sus variaciones de dos turnos (mañana-tarde, mañana-noche, tarde-noche). Se abonará mensualmente, conforme los criterios establecidos, según tabla salarial.

Complemento de nocturnidad: Retribuye la prestación de servicios, en el período

comprendido entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente, mediante un modulo que engloba todos los conceptos retributivos correspondientes a ese período de tiempo, incluida la prestación de servicios en domingo o festivo no dominical. En el caso de que el trabajador no preste servicios en la totalidad del período nocturno, percibirá la parte proporcional del módulo establecido. Se exceptúan de este complemento al personal de guardia, a tenor de su retribución específica.

Complemento de trabajo en domingos y festivos: El personal que preste servicios en el período comprendido entre las 8 y 22 horas, que coincida en domingo o día festivo no dominical, tendrá derecho a un modulo específico por este concepto, en el que se engloba todos los conceptos retributivos correspondientes a ese período de tiempo, en función de su categoría profesional, con excepción del personal de guardia, que tendrá su retribución específica.

Complemento de productividad variable: Es un concepto retributivo variable, condicionado al total y efectivo cumplimiento de los objetivos asistenciales del centro. Su percepción se efectuará, una vez que por parte de las respectivas entidades responsables del pago, se hayan efectuado los correspondientes ingresos, en función de la consecución de los objetivos reseñados con anterioridad.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será necesario haber prestado servicios efectivos en la entidad, al menos durante ciento ochenta días en el año. El abono de este complemento se efectuará en función del tiempo efectivamente trabajado. A este respecto se considerará período de prestación de servicios efectivos, la suspensión del contrato por maternidad, y por su duración específica, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La determinación de los objetivos por parte de la Gerencia se regirá por los principios de transparencia, publicidad y claridad, recabando en su caso el asesoramiento del órgano que corresponda. Los objetivos deberán ser realizables, medibles y participativos.

De vencimiento periódico superior al mes:

Tres pagas extras correspondientes cada una de ellas a 30 días de salario base del presente convenio denominadas: Beneficios, Verano y Navidad, de devengo anual cada una de ellas, en función de cada categoría profesional. Su abono se hará efectivo los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Complemento de guardias de facultativos y personal de enfermería:

Este concepto, no consolidable, retribuye la prestación de servicios en régimen de guardias del personal médico, o del personal diplomado en enfermería de acuerdo con las necesidades asistenciales designadas por la dirección del centro, siendo obligatoria su realización.

La cuantía de la estructura retributiva, se establece en el anexo I del presente convenio.

Artículo 30.—*Régimen de guardias.*

El personal de guardia estará disponible, en el interior del centro, en el caso de guardia de presencia física, o localizado con los medios que la empresa proporcione en el caso de la localizada.

Como consecuencia de la interrupción del derecho al descanso de doce horas entre jornada y jornada, que supone el tiempo en el que durante una guardia de localización, desarrollada de domingo a jueves, el médico haya prestado servicios

efectivos en el Centro Hospitalario a partir de las veinte horas, y así mismo dada la interrupción del derecho al descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, que supone el tiempo en el que durante una guardia de localización realizada en sábado el médico haya prestado servicios efectivos en el Centro Hospitalario a partir de las veinte horas, aceptando los médicos que el ejercicio de dichos derechos puede incardinarse en una gestión adecuada de la organización sanitaria que están llamados a prestar y favorecer la consecución de los objetivos firmados por Servicios con relación al concierto y al contrato de gestión, se estipula que los correspondientes descansos que en su día se generen, se regirán conforme se establece en los subsiguientes acuerdos segundo y tercero de este pacto.

Cuando el facultativo en guardia de localización preste los servicios efectivos requeridos en el Centro Hospitalario a partir de las veinte horas, en jornadas de lunes a jueves y en domingo, descansará toda la jornada ordinaria del día siguiente.

Si ello no fuera posible por razones de organización del servicio, que compete valorar y decidir a los respectivos Jefes de los Servicios Médicos, se generará a favor del facultativo el derecho a un día de libre disposición, cuyo disfrute habrá de producirse en un plazo de doce meses desde que se genere.

Las partes intervinientes acuerdan que para procurar que el disfrute efectivo del descanso, se realice sin detrimento de la actividad asistencial del centro, en consonancia con el correspondiente concierto, y de acuerdo con los criterios establecidos conforme a la dirección por objetivos, por este motivo serán los Jefes de Servicio correspondientes los que determinen la fecha de descanso efectiva, dentro del período temporal antes indicado.

En ningún caso se podrán acumular estos días de descanso compensatorio, a las vacaciones, licencias y permisos que se prevén en el Convenio Colectivo de aplicación.

El facultativo en guardia de localización que hubiera de prestar servicios efectivos en el hospital después de las veinte horas del sábado, se incorporará a realizar su jornada ordinaria a las ocho horas del lunes.

Ello no obstante, se generará a su favor el derecho a un día de descanso cuyo disfrute se ajustará a lo que ha quedado establecido en el acuerdo anterior.

Artículo 31.—*Prendas de trabajo.*

Para todo el personal que por su puesto de trabajo lo requiera, se mantendrán a su disposición las siguientes prendas de trabajo:

- Tres uniformes completos y en buenas condiciones de forma permanente, según la definición que del mismo se realiza a continuación:
 - Personal sanitario. Pijama (casaca y pantalón) y bata.
 - Personal no sanitario. Bata para el personal de Admisiones que preste sus servicios directamente al público y voluntaria para el resto de personal que lo solicite.
 - Personal de mantenimiento. Uniforme adecuado.
 - Prendas de exterior. Para el personal que de forma habitual y como consecuencia de su trabajo tenga que desarrollar tareas en el exterior del Hospital, dispondrá de prenda de exterior resistente al agua.
 - Calzado. Se proporcionará anualmente calzado (un par) adecuado a la normativa vigente sobre equipos de trabajo, para el personal sanitario, y calzado de seguridad para el personal de mantenimiento.
- La ropa verde se considerará de uso exclusivo en el interior del bloque quirúrgico, no pudiendo ser utilizada fuera del mismo.

No se permitirá la colocación de ningún distintivo, ni elemento ornamental sobre el uniforme de trabajo proporcionado.

Todo el personal que preste servicios en el Hospital deberá ir claramente identificado, con los medios que a tal fin disponga la Dirección del centro.

Artículo 32.—*Jubilación.*

Se establece la jubilación forzosa para todos los trabajadores del centro a la edad de sesenta y cinco años, siempre y cuándo reúna la carencia suficiente para el cobro de la prestación correspondiente, dentro del sistema de la Seguridad Social.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el R.D. 1194/85, de 17 de julio, los trabajadores del centro podrán solicitar la jubilación a los 64 años de edad.

Artículo 33.—*Formación del personal.*

La formación constituye un elemento estratégico para la mejora y adecuación de los servicios a las demandas de los usuarios, que se debe abordar desde un doble enfoque: por una parte como formación de profesionales para la mejora en el desempeño del puesto de trabajo actual:

por otra parte como formación académica que permita el desarrollo y promoción del trabajador. Ha de ir dirigida a conseguir, consolidar y transmitir la cultura y objetivos de la organización y a alcanzar mayores niveles de calidad.

Estos principios se plasmarán en un programa de formación dirigido a los trabajadores de Hospital del Oriente de Asturias.

El plan de formación es el instrumento que contiene y pretende cubrir las diversas necesidades de formación del Hospital del Oriente de Asturias. Este plan se formula cada año desde una política de formación que pretende conjugar el desarrollo profesional y humano de la plantilla con el fin propio de la actividad de la empresa.

Existirá una comisión de docencia y formación continuada en la que estará representado el comité de empresa, por uno de sus miembros.

Dicha comisión definirá su reglamento de funcionamiento interno y acordará con la gerencia del hospital sus objetivos anuales, al igual que el resto de comisiones.

Será la encargada de elaborar el programa de formación del Hospital del Oriente de Asturias, una vez recabada y recepcionada las peticiones de docencia remitidas por cada responsable de unidad de cada división, así como la recibida de parte del comité de empresa.

Dicha comisión de docencia remitirá copia a la Dirección de la empresa de las necesidades formativas recabadas, dando traslado de la misma la dirección al órgano competente en materia de formación en el ámbito de la comunidad autónoma asturiana, plasmándose en el contrato programa el siguiente contenido:

“En 2004 el centro organizará la actividad de sus profesionales, de tal forma que se promueva y facilite el acceso de los mismos a los programas de formación ofertados por el servicio de salud. El centro regulará la asistencia a los mismos, de tal forma, que no se distorsione el normal desarrollo de la actividad asistencial, ni

suponga un gravamen en los gastos de personal del centro”.

La formación del trabajador se realizará preferentemente dentro de la jornada laboral.

Artículo 34.—*Salud laboral*

En materia de salud laboral la actividad desarrollada en el ámbito del centro se someterá a las prescripciones de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a sus disposiciones de desarrollo o complementarias.

Considerando que los empleados tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la dirección del centro tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes se comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo.

Artículo 35.—*Régimen disciplinario.*

Los trabajadores sujetos al ámbito de este convenio podrán ser sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Graduación de las faltas:

Las faltas disciplinarias de los trabajadores cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán calificarse como leves, graves o muy graves.

Se consideran faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad al trabajo, sin justificación, en un período de treinta días naturales.
- b) La no comunicación, con antelación suficiente, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- c) La ausencia del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración para la empresa o para un tercero, o fuere causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) No comunicar a la empresa un domicilio a efectos de notificaciones, así como no comunicar los cambios que puedan afectar a las obligaciones de carácter fiscal o de Seguridad Social de la empresa respecto a sus trabajadores. En ambos casos la notificación deberá efectuarse por escrito en el plazo de 30 días desde que se produjo el suceso.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material, locales y documentos de la empresa.
- f) Falta de aseo o limpieza personal del trabajador.
- g) No utilizar el uniforme, ropa de trabajo, o elementos o distintivos de identificación o la tarjeta identificativa, proporcionados por la empresa, dentro del recinto hospitalario.

Se considerarán faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días naturales.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días naturales sin que exista previa notificación, o justificación por escrito en las veinticuatro horas siguientes a cada ausencia. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero, o

cuando como consecuencia de la misma se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a un tercero.

c) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de la que se derive o pueda derivarse perjuicios graves para el centro, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos o medios de trabajo. Si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.

d) La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

e) La negligencia que pueda causar accidentes, o graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los diversos servicios.

f) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase daños para un tercero riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave. Se considerará imprudencia en acto de trabajo la no utilización de prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio proporcionados por la empresa.

g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada. El empleo para uso propio, de medios o servicios de la empresa, así como la negligencia en la custodia, cesión a terceros, o el uso de clave de acceso distinto al que le ha sido asignado al trabajador.

h) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador o trabajadores.

i) El uso o utilización por el personal sanitario, fuera de los locales del centro, del uniforme, ropa de trabajo, elementos o distintivos de identificación, proporcionados por la empresa.

j) No atender a los usuarios del centro y a sus familiares, de acuerdo a las normas del correcto ejercicio de la profesión.

k) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza en un plazo de noventa días, a contar desde el momento que la empresa tiene conocimiento de la primera falta.

Se considerarán faltas muy graves:

a) La negativa a realizar los reconocimientos médicos obligatorios conforme a la normativa vigente.

b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante siete días o más al mes, o durante más de veinte días en el trimestre.

c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

d) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o el robo tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e) La incomparecencia, sin causa justificada, en caso de guardias localizadas.

f) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe simulación cuando un trabajador en baja, realice trabajos de cualquier índole ya sea por cuenta propia o ajena o prolongue la baja mediante engaño u omisión del tratamiento médico prescrito.

g) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) La utilización o difusión de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa, así como violar el

secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa y/o trabajador.

i) La competencia desleal con la empresa; así como el ejercicio de actividades concurrentes con las prestadas en el centro, de conformidad con los criterios y parámetros establecidos en el presente pacto.

j) Los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración al personal que presta servicios en el centro, así como a los usuarios del mismo y a sus familiares.

k) El abuso de autoridad, considerándose como tal, los malos tratos de palabra o de obra, o la falta grave de respeto y consideración con los subordinados.

l) Abandonar el trabajo, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo, o la no asunción, sin causa justificada de los criterios y directrices que constituyen la política marcada por la empresa.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un período de noventa días naturales, a contar desde el momento en que tiene conocimiento la empresa de la primera falta cometida.

Acoso sexual:

Todas las personas tienen derecho a respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe o debe saber que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre. Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual.

Tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

Régimen de sanciones:

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio.

La sanción de las faltas, requerirá notificación por escrito al trabajador, previa audiencia del mismo, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La empresa notificará a los representantes legales de los trabajadores toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar seis meses desde la fecha de su imposición.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las que a continuación se enumeran:

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a treinta días.
- b) Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.

Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días.
- b) Despido.

Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán en los plazos que se enumeran:

- a) Faltas leves: a los 10 días.
- b) Faltas graves: a los 20 días.
- c) Faltas muy graves: a los 60 días.

El plazo de prescripción comenzará a contar a partir del momento en el que la empresa tiene conocimiento cierto y cabal de los hechos cometidos y de las circunstancias concurrentes, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Responsabilidades:

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados, incurrirán en responsabilidad, y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad, o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La dirección del centro recabará la oportuna información, e instruirá, si lo considera oportuno, expediente disciplinario al efecto, dando cuenta de ello al Comité de Empresa.

ACCION SINDICAL

Artículo 36.—*Secciones sindicales.*

Las centrales sindicales podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con lo previsto en la ley y en sus estatutos.

Las secciones sindicales constituidas tendrán los siguiente derechos:

1. Uso de locales y tableros en condiciones similares a las del Comité de Empresa.
2. Nombramiento de un delegado sindical por cada sección de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección a Comité de Empresa.
3. Representar y defender los intereses del sindicato al cual pertenecen y de sus afiliados en la empresa, y servir de instrumento de comunicación

entre el sindicato y la Dirección del centro.

4. Tendrán acceso a la misma información y documentación que deba ser puesta a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan.

5. Igualmente, tendrán idénticas garantías y derechos a los reconocidos al Comité de Empresa, siendo oídos por la Dirección del centro en aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

6. A cada organización sindical le corresponde el crédito de horas resultante de acumular las generadas por sus representantes en el Comité de Empresa y las correspondientes a los delegados de las secciones sindicales. El uso y distribución de las mismas se determinará por la propia organización sindical conforme a los criterios presentes en el acuerdo sobre derecho y garantías sindicales.

Derechos sindicales:

Los trabajadores gozarán de los derechos sindicales que se detallan en los artículos siguientes.

Artículo 37.—Régimen de asambleas.

El régimen de asambleas será el siguiente:

Asambleas ordinarias: Mediante preaviso a la dirección del centro con 48 horas de antelación, y en el que se hará constar el orden del día, podrán realizarse asambleas. La convocatoria de las mismas podrá ser hecha por el Comité de Empresa. En las de carácter general, las sucesivas asambleas realizadas para los diferentes turnos, tendrán la consideración de una sola.

Asambleas extraordinarias: Con carácter excepcional y/o para la negociación colectiva, podrán realizarse asambleas con un preaviso menor de 48 horas, justificándose en todo caso y en la petición, las circunstancias excepcionales.

Salvo acuerdo específico con la Dirección del centro las asambleas ordinarias y extraordinarias tenderán a celebrarse dentro de las horas de menor actividad asistencial, a fin de no dificultar el programa normal de asistencia. Dichas asambleas podrán tener carácter general o parcial, siendo necesario, para estas últimas, considerar los mínimos indispensables en la Unidades de Asistencia.

Artículo 38.—Competencias y garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en los artículos 64 y 68 respectivamente del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán acceso al cuadro horario y listados de control horario así como a los modelos TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social.

Crédito horario:

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, conforme a la legislación vigente para el ejercicio de labores de representación, mediando, en todo caso, preaviso con un mínimo de 48 horas de antelación, salvo razones de urgencia.

Las horas correspondientes a los miembros del Comité de Empresa, en los órganos

de representación existentes, podrá formar una bolsa anual de horas, garantizando en todo caso, el funcionamiento de los citados órganos.

Con cargo a la bolsa de horas citada, podrán producirse dispensas totales del servicio, cuya duración mínima será de un mes.

Se sustituirá a los miembros del Comité siempre que dicha situación repercuta negativamente en el normal funcionamiento de los servicios.

Cuando la acumulación de horas, suponga de hecho liberar a uno o varios miembros del Comité de Empresa de su prestación laboral, será necesaria la comunicación previa a la Dirección del centro, con antelación suficiente para que esta pueda adoptar las medidas necesarias, en evitación de perjuicios en los servicios afectados.

Artículo 39.—*Local y tablonos de anuncios.*

La Dirección pondrá, en la medida de sus posibilidades, a disposición del Comité de Empresa un local adecuado y los medios necesarios para el desarrollo de sus actividades habituales. Igualmente, la Dirección pondrá a disposición del Comité de Empresa un tablón de anuncios que se instalará en lugar claramente visible para permitir que la información llegue fácilmente al personal, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones estimen pertinentes y tengan relación con su actividad. Asimismo, tendrán acceso a la confección de fotocopias.

En todo caso la publicidad estará sujeta a la correcta y veraz información y, únicamente en el tablón habilitado al efecto, no ampliándose a los espacios o superficies de la estructura del edificio, asimismo, esta publicidad se hará dentro del marco legal, velándose por lo estipulado en el artículo 65 del R.D. Legislativo 1/95, de 24 de marzo, sobre capacidad y sigilo profesional.

Cláusula adicional 1.^a

Durante la vigencia de este convenio, la parte empresarial suscribirá y abonará a su exclusivo cargo, una póliza de responsabilidad civil, que cubra la derivada del ejercicio profesional del personal de la empresa, en la cuantía y condiciones que por la Gerencia se considere oportuno.

Cláusula adicional 2.^a

Comisión Mixta:

Se creará un Comisión Mixta, con la participación del Comité de Empresa, para adecuar la estructura organizativa y asistencia del Hospital del Oriente de tal manera que permita la homologación de este centro con los demás Hospitales Generales de Area para alcanzar condiciones homogéneas en cuanto a homologación laboral, criterios de acreditación, cartera de servicios, financiación y cooperación con Atención Primaria.

Asimismo, será función de dicha comisión, en el marco legal que se dictamine y con las particularidades que la Ley establezca crear las condiciones necesarias para favorecer el paso del Hospital del Oriente a la única red hospitalaria de titularidad pública que contempla el actual pacto de gobierno.

Además deberá abordar entre otros los siguientes apartados:

- a) Principios generales de organización del trabajo y funciones del personal del centro.
- b) Estudios y adecuación de la dimensión de la plantilla y organigrama del centro adaptándolos a la actual situación.
- c) Valoración de aplicación de parámetros de calidad asistencial, del régimen de guardias y funciones de los órganos de participación ya existentes o de nueva creación.
- d) Estudio y valoración de las actuaciones pertinentes con el fin de transformar el empleo temporal en fijo.

Cláusula adicional 3.^a

Mantenimiento de homologación:

Toda modificación en las condiciones de trabajo que impliquen una mejora para el personal que presta sus servicios en el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), bien se establezca por decisión del propio SESPA, bien por acuerdo con los representantes de los trabajadores, será de aplicación simultánea, a partir del 31 de enero de 2005, a los trabajadores del Hospital del Oriente de Asturias “Francisco Grande Covián”.

Cláusula final

Las retribuciones correspondientes al período 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003, se incrementarán con carácter único y excepcional en un 2,6%, abonándose las diferencias resultantes de dicha aplicación antes del 30 de abril de 2004.

Las diferencias existentes derivadas de la aplicación de la nueva tabla salarial que se adjunta como anexo, se abonarán bajo el concepto retributivo denominado Complemento Salarial Transitorio de Homologación (CSTH).

Dichas tablas tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2004, abonándose las diferencias existentes a los meses de enero, febrero y marzo, el 30 de mayo de 2004.

Las retribuciones correspondientes al mes de abril del presente año, deberán abonarse de conformidad con la nueva tabla retributiva.

Durante la vigencia de la presente tabla salarial se garantizará la percepción íntegra del Complemento de Productividad Variable en el mes de diciembre de 2004.

Las retribuciones correspondientes al período 1 de febrero de 2005 a 31 de diciembre de 2005 serán las que se establezcan por Acuerdo del Consejo de Gobierno para el Servicio de Salud del Principado de Asturias.

Anexos (*Véase en formato [PDF](#)*)

