



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 20 de mayo de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Fundación Hospital de Jove en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Fundación Hospital de Jove (expediente C-11/2020, código 33001452011989), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 18 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 5 de septiembre de 2019, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

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

Oviedo, 20 de mayo de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—(P.D., autorizada en Resolución de 05-09-2019, publicada en el BOPA núm. 174, de 10-IX-2019), el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-04143.

ACTA DE OTORGAMIENTO DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE

En Gijón a las 14:30 horas del 18 de marzo de 2020, reunida la mesa negociadora del XII Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Jove, integrada por las personas que a continuación se relacionan:

Por la representación de la empresa:

- Doña Laura García Díaz.
- Don Ángel Cartón Vázquez.
- Doña Marlén García Mañana.
- Doña Begoña Álvarez Muñoz.
- Don Mario Naranjo García.

Por la representación de los trabajadores:

- Don Javier Monasterio Benítez (USAE).
- Doña M.^a Flor Fernández Cienfuegos (USAE).
- Doña Gema Blanco Gutiérrez (USAE).
- Doña Laura Calvo Fernández (UGT).
- Don Jorge Carlos Salas Hernández (UGT).
- Don Marcos Bernardo Alonso (UGT).
- Doña Pilar Díaz de la Torre (SIMPA).
- Don Alberto Riera García (SIMPA).
- Doña M.^a Teresa Bustó Carro (CCOO).
- Doña Covadonga Suárez de la Vega (CCOO).
- Doña Verónica Alonso Fernández (SATSE).
- Doña M.^a Carmen Arriaga Neyra (SATSE).
- Don Jorge Ceñal Menéndez (USO).



Habiéndose reconocido mutuamente capacidad bastante como interlocutores válidos para la negociación del pacto colectivo regulador de la relación de trabajo de la empresa, la parte de los trabajadores legitimada por la representación que ostenta y la empresarial por el Patronato de la Fundación Hospital de Jove, tras múltiples deliberaciones y en conclusión de las negociaciones mantenidas

Acuerdan

Reconocerse plena capacidad legal y representatividad suficiente para llevar a cabo la negociación y suscribir en todo su ámbito de aplicación el texto del XII Convenio Colectivo de la Fundación Hospital de Jove.

Proceder en este acto a la firma del texto íntegro del citado Convenio colectivo que se adjunta a la presente acta, por todos los miembros de la Comisión negociadora e iniciar los trámites preceptivos para su registro según lo establecido en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, trámites para los que se encomienda a don Mario Naranjo García, para que presente, telemáticamente, el texto del convenio colectivo, acta de inicio y conclusión del mismo y todos los documentos relacionados, para su inscripción y posterior envío al *Boletín Oficial del Principado de Asturias* para su publicación.

Y en prueba de conformidad y aceptación firman los comparecientes el presente acta de otorgamiento en el lugar y fechas arriba indicadas por triplicado ejemplar.

REGISTRO DE FIRMAS

Por la representación de la empresa:

D.^a Laura García Díaz Don Ángel Cartón Vázquez D.^a Marlén García Mañana

D. Mario Naranjo García D.^a Begoña Álvarez Muñoz

Por la representación de los trabajadores

D.^a Carmen Arriaga Neira Don Alberto Riera García D.^a M.^a Flor Fernández Cienfuegos

D.^a M.^a Pilar Díaz de la Torre D.^a Laura Calvo Fernández D. Jorge C. Salas Hernández

D. Marcos Bernardo Alonso D.^a M.^a Teresa Busto Carro D.^a Gema Blanco Gutiérrez

D.^a Verónica Alonso Fernández D. Francisco Monasterio Benítez D. Jorge Ceñal Menéndez

D.^a Covadonga Suárez de la Vega

TEXTO REFUNDIDO DEL XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CONCERTADO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE

CAPÍTULO I

Ámbito del Convenio

Artículo 1.—Finalidad y ámbito funcional.

El presente pacto colectivo establece la preceptiva básica que rige, en el sentido propio y necesario de norma jurídica, las condiciones de trabajo en el Hospital de Jove.

Artículo 2.—Ámbito personal.

Será de aplicación este Convenio a los trabajadores que prestan sus servicios retribuidos, sujetos a normativa laboral común, en el ámbito de organización y dirección del Hospital de Jove, cualquiera que sea la modalidad de contratación.

1.—Se incluye en su ámbito, por tanto, los trabajadores fijos de plantilla, interinos, eventuales y cualesquiera otros sujetos a contratación temporal ordinaria o excepcional.

2.—Queda excluido del ámbito regulado por el Convenio:

El personal de alta dirección, que rige el art. 2.º, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y desarrolla el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, salvo en aquellas normas del Convenio a las que la contratación individual se remite como supletoria.



Artículo 3.—Ámbito temporal.

1.—Vigencia. El presente pacto entrará en vigor el 1 de enero de 2019 finalizando su efectividad el 31 de diciembre de 2022.

2.—Denuncia. En el último trimestre natural de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, haciéndolo necesariamente en forma escrita y dando la otra recibo de la comunicación.

3.—Prórroga. Se considerará prorrogado por períodos anuales si no se produjera denuncia expresa en la forma y en el período temporal señalados.

Artículo 4.—Vigencia del contenido normativo tras la denuncia del Convenio.

Una vez formulada denuncia expresa de la presente normativa paccionada en la forma prevista, y hasta que no se logre nuevo acuerdo colectivo estatutario, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose su contenido normativo sobre las relaciones individuales de trabajo, regulador del régimen jurídico de los contratos laborales, y comprendiendo en éste de modo expreso los pactos relativos a la mejora de prestaciones de incapacidad temporal y fallecimiento, así como cualesquiera otras obligaciones y percepciones de carácter asistencial y de acción social, tales los reconocimientos médicos, anticipos de salarios, y póliza de responsabilidad civil.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5.—Supervisión de enfermería.

Las funciones de supervisión de enfermería serán desarrolladas por el personal sanitario titulado al que expresamente se designe para tal cometido, junto con el propio de su cualificación profesional, y tienen como contenido esencial el ejercicio de facultades de control del personal de su mismo subgrupo profesional, y mando sobre el personal no titulado y de limpieza.

Con subordinación a la Jefatura de Enfermería, de acuerdo con las instrucciones de ésta, el adscrito a este puesto de trabajo distribuye y coordina las tareas de todo el personal auxiliar sanitario de las plantas, unidades o servicios que le son encomendados, siendo responsable del orden, disciplina y limpieza; cumple y hace cumplir las indicaciones y prescripciones de los Facultativos, a los que acompaña en su visita a los asistidos; vela por el material y comunica a Jefatura de Enfermería sus deficiencias o necesidades para la mejor atención de los hospitalizados, y vigila en general la actividad de los servicios de enfermería, marcando las directrices de conducta en el ámbito de los servicios, unidades, salas o plantas a los que esté asignado.

El concepto de supervisor de enfermería es de índole funcional y por ello no consolidable el destino, como tampoco el complemento retributivo de supervisión, que se inscribe en la modalidad de puesto de trabajo y se percibirá en tanto se realicen las funciones que lo originan, al depender su percepción exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional con las características anteriormente descritas.

El personal que sea removido de este puesto se acomodará al horario y turnos de trabajo propios del nuevo destino en el momento en que se adscriban al mismo.

Artículo 6.—Coordinación del equipo de limpieza.

La función de coordinación del equipo de limpieza consistirá fundamentalmente en la asunción del control y ordenación del trabajo del grupo de operarios con destino en este servicio y de la responsabilidad de su adecuado cometido y pleno rendimiento.

La coordinación de equipo, que ha de ser asignada de modo expreso, no entraña un subgrupo profesional sino el desempeño, junto con las tareas propias de la que ostenta el operario que ocupa tal puesto de trabajo, de una función de mando ocasional o temporal, que no puede por ello ser consolidada, ni en cuanto al propio destino ni económicamente en lo que respecta al complemento que retribuye la actividad que la define, ordenada por la Dirección del Hospital.

Artículo 7.—Coordinación del equipo de lavadero.

La función del coordinador de equipo de lavadero consistirá fundamentalmente en la asunción del control y ordenación del trabajo del grupo de operarios con destino en este servicio, y de la responsabilidad de su adecuado cometido y pleno rendimiento.

La coordinación de equipo no entraña un subgrupo profesional sino el desempeño, junto con las tareas propias de las que ostenta el operario que ocupa tal puesto de trabajo, de una función de mando ocasional o temporal, que no puede por ello ser consolidada, ni en cuanto al propio destino ni económicamente en lo que respecta al complemento que retribuye la actividad que la define, ordenada por la Dirección del Hospital.

Artículo 8.—Jefatura de Guardia.

La Jefatura de Guardia será asumida por la Dirección del Centro realizando las funciones de coordinación y toma de decisiones en relación con todas aquellas actividades de carácter asistencial o administrativo que, no siendo programables, no admitan demora al poder repercutir negativamente en la calidad asistencial.

CAPÍTULO III

Ingresos y ceses

Artículo 9.—*Contratación.*

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en normas excepcionales de contratación temporal o por tiempo indefinido como medidas de fomento de empleo.

La admisión de personal se efectuará de conformidad con las disposiciones vigentes y previo cumplimiento de las normas obligatorias.

Las vacantes del personal técnico se cubrirán libremente en razón de los títulos correspondientes, de la competencia profesional y de las dotes de organización y mando que precisen los designados para ocupar el puesto vacante.

Siempre que la admisión al trabajo se lleve a cabo mediante pruebas de selección, en la práctica de éstas estará presente un miembro del Comité de Empresa; en todo caso, la selección y contratación estará inspirada en los principios de objetividad y máxima celeridad, así como en los de mérito y capacidad.

La contratación se llevará a cabo siempre por escrito y la Empresa comunicará al Comité los modelos de contratos de trabajo que se utilicen, así como los relativos a la terminación de la relación laboral.

Todo ello sin perjuicio de la obligatoria entrega de la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los del personal de alta dirección, así como de la notificación de las prórrogas y de las denuncias de los temporales, en la forma que previene la legislación vigente, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en esta materia de contratación.

Artículo 10.—*Dedicación exclusiva.*

Desde el 1 de enero de 2020, el complemento de dedicación exclusiva pasará a denominarse "complemento específico" y se abonará desde el inicio de la relación laboral con independencia de la modalidad contractual, debiendo el trabajador informar a la Dirección, en su caso, de la naturaleza de los trabajos que se realicen fuera del Hospital, así como del lugar en el que se realicen.

Artículo 11.—*Períodos de prueba.*

Los períodos de prueba para cada grupo profesional son los siguientes:

Titulado superior: 6 meses.

Titulado de grado medio y DUE: 6 meses.

Personal no cualificado: 15 días.

Resto de los trabajadores: 1 mes.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.

Durante los períodos que se señalan, tanto el trabajador como la Empresa podrán proceder a la rescisión del contrato sin previo aviso ni derecho a indemnización.

Artículo 12.—*Preaviso al cese.*

El personal que desee cesar voluntariamente en la Institución deberá comunicarlo a la Dirección del Centro un plazo de preaviso de quince (15) días. En los contratos que por su naturaleza puedan ser prorrogados, la Dirección del Centro comunicará el cese al trabajador con ese mismo plazo.

En el caso de no cumplirse el período de preaviso establecido, la Dirección del Centro descontará de la liquidación correspondiente el importe de todos los emolumentos correspondientes a la duración del período incumplido.

Artículo 13.—*Jubilación Obligatoria.*

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, salvo pacto en contrario, será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento o la haya cumplido con anterioridad a la fecha de publicación de esta norma colectiva, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes.

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO IV

Promoción profesional

Artículo 14.—*Promoción profesional.*

1.—Cobertura de puestos de trabajo en la Empresa.

Para cubrir plazas de nueva creación, así como las vacantes sin reserva de plaza, por ausencia definitiva del titular o excedencia voluntaria, que no impliquen función alguna de dirección, mando o confianza, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, el personal fijo de la empresa que acredite hallarse debidamente capacitado para el desempeño del puesto; de concurrir varios que sean declarados aptos, se aplicará como criterio de prelación la antigüedad en la prestación de servicios en el Centro hospitalario, independientemente del subgrupo profesional de procedencia, y salvo aquellos puestos que por sus características habrían de quedar reservados a trabajadores minusválidos en aplicación de la normativa vigente que regula la integración de éstos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos de trabajo de nueva creación así como la existencia de las vacantes que se produzcan susceptibles de ser ocupadas por personal de la Institución con su contrato en plena vigencia. Los candidatos a ocuparlas serán seleccionados según los criterios de antigüedad, experiencia, méritos y entrevista personal que se establezcan por un Tribunal presidido por la Gerencia o su representante, e integrado por tres miembros, de los que dos serán nombrados por la Dirección del Centro y el tercero designado por el Comité de Empresa de entre aquellos de sus miembros que ostenten un subgrupo profesional igual o superior que corresponda al nuevo puesto o vacante; de no reunir estas condiciones ningún miembro de dicho órgano colegiado, la intervención de uno de sus integrantes será en calidad de observador en el desarrollo de todas las pruebas, sin formar parte del Tribunal calificador y seleccionador, que quedará integrado en consecuencia por sólo los dos miembros de designación empresarial.

Si no hubiera candidato o ninguno de los aspirantes al puesto superara con declaración de aptitud las pruebas a que se someta, la empresa podrá contratar personal ajeno a su plantilla.

2.—Formación y promoción individual.

El trabajador tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión de permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada y horarios

Artículo 15.—*Jornada laboral.*

1.—Jornadas efectivas anuales. Las jornadas anuales ordinarias de trabajo efectivo serán las que se señalan a continuación para los diferentes turnos de trabajo.

La jornada anual efectiva ordinaria para el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo será de 1.519 horas al año y 1.526 horas en años bisiestos. Para el personal que realiza su jornada anual ordinaria de forma rotatoria con noches, será el resultado de aplicar a la hora de jornada ordinaria realizada en horario nocturno, un coeficiente bonificador de 1,21.

La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo para el personal que trabaja según el sistema de trabajo a tres turnos, según rotación mañana (7 horas)-tarde (7 horas)-noche (10 horas), será la que resulte de aplicar la tabla recogida en el anexo V. Dicha tabla será aplicable para determinar la jornada anual del personal médico del Servicio de Urgencias, en función del número de noches realizadas.

En el caso que, durante la vigencia del Convenio, la Administración Sanitaria del Principado de Asturias modificara la jornada anual efectiva, tanto al alza como a la baja, ésta se aplicará automáticamente y con la misma fecha de efectos a los trabajadores de la Fundación Hospital de Jove.

La jornada anual ordinaria de trabajo efectivo para el personal que trabaja en jornada fija nocturna sin turnos será de 1.427,50 horas de trabajo efectivo.

2.—Cumplimiento de jornadas efectivas: Se garantizará mediante el ajuste del cómputo global de horas realmente trabajadas, tanto por exceso como por defecto, la mitad en el primer semestre y la otra mitad en el segundo, compensándose con descansos o anulación de ellos, sin que puedan los descansos ser unidos a vacaciones, permisos o licencias. En el caso de que el balance de horas suponga la necesidad de eliminar algún descanso programado del trabajador, la anulación no podrá suponer el no disfrute del descanso entre noches, ni el descanso semanal.

Para garantizar el efectivo cumplimiento de la jornada ordinaria la empresa podrá implantar los sistemas de control horario que estime oportunos.

La jornada de trabajo comenzará a contarse y terminará en el respectivo puesto de trabajo.

El descanso en cada jornada, computado como trabajo efectivo, será de (20) veinte minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo (12) horas.



En los casos en que el trabajador haya estado de baja, se hará un cálculo de la jornada efectiva proporcional a los días en activo durante el año. Para los trabajadores cuya organización de jornada esté sujeta a planilla, el cálculo de la jornada efectiva del personal que haya estado de baja se hará con arreglo a su planilla.

Trimestralmente la empresa publicará la cartelera efectiva realizada, a fin de que cada trabajador conozca las horas trabajadas.

3.—Exceso de jornada. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria fijada en la presente norma, tanto de carácter común como estructural, tendrá la consideración de extraordinaria y serán retribuidas como un incremento del setenta y cinco (75%) sobre el valor de la hora ordinaria. Podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descansos incrementados en el porcentaje antes citado. En cualquier caso, corresponde al trabajador optar porque se le compense o se le retribuyan. De su realización se dará cuenta al comité de empresa y al trabajador que las haya realizado se le entregará una hoja resumen de las mismas mensualmente.

Artículo 16.—Guardias de presencia física.

La realización de una guardia de presencia física de los Médicos se compensará con un día de descanso retribuido, que se disfrutará en el siguiente, salvo excepcionalmente en caso de imposibilidad por razones organizativas del servicio derivadas de necesidades perentorias de la actividad asistencial, que determinen la presencia del Facultativo en la jornada siguiente a la de la guardia.

Además, las guardias de presencia física realizadas en sábado con salida a las ocho horas del domingo, supondrán descansar el lunes. La coincidencia con festivo del lunes siguiente a la guardia no ocasionará otro descanso.

Artículo 17.—Horarios y turnos.

Cualquier modificación del sistema de horarios y turnos se ajustará a la normativa común vigente y a lo pactado en este Convenio, específicamente en los cuadros gráficos anexos informativos con carácter general del sistema de trabajo, horas trabajadas y régimen de descansos en los grupos profesionales y destinos que en los mismos se indican.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 18.—Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales. Se disfrutarán en los meses de junio a octubre (ambos inclusive), por sistema rotatorio para todos los trabajadores, procurando que no queden libres, en las rotaciones, los meses de julio y agosto.

Los trabajadores se adaptarán para ello a los ciclos de los turnos en el servicio al que estén adscritos durante el indicado período temporal.

Aquellos a quienes por razones organizativas (personal de Rayos, Quirófano, Urgencias y Laboratorio) no se les pueda conceder las vacaciones en los meses citados y se vean obligados a disfrutarlas en mayo, tendrán un incremento de cuatro días más de descanso, que se podrán disfrutar dentro del período vacacional establecido en el Convenio.

El personal que teniendo obligaciones familiares (hijos en edad escolar), no las pueda disfrutar en los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre, también dispondrá de un incremento de tres días. Cuando las vacaciones se disfruten íntegramente en el mes de mayo el aumento será de seis días.

Estos días de vacaciones adicionales se disfrutarán en la última semana de junio, meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre, y nunca acumulados a las vacaciones ordinarias.

Atendiendo prioritariamente a las necesidades de servicio y disponibilidad de personal, se podrán dividir las vacaciones, a petición del trabajador, en dos períodos, por semanas completas.

En el supuesto de que se disfrutase una parte del período vacacional en los meses señalados como preferentes, los incrementos de descanso establecido en los párrafos anteriores serán en proporción al tiempo de vacaciones no disfrutado, tomándose la fracción de día como día completo.

El período vacacional reglamentario se verá suspendido por la situación de incapacidad temporal.

Quienes en la fecha determinada para la vacación no hubieran completado un año natural efectivo de prestación de servicios, disfrutarán de un número de días de descanso proporcional al tiempo trabajado, computándose para ello como mes completo su fracción.

El personal de la Fundación Hospital de Jove tendrá derecho a un día laborable adicional al cumplir 15 años de antigüedad (5 trienios), dos días laborables al cumplir los 20 años, tres días laborables al cumplir los 25 años y cuatro días laborables al cumplir los 30. Este derecho será efectivo a partir del mes en que se cumpla la antigüedad referida.

Los días adicionales de vacaciones generadas, podrán acumularse entre sí pudiendo disfrutarse a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El personal bajo el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho a disfrutar de seis días de libre disposición o la parte proporcional en función del tiempo trabajado, que solo podrán ser denegados por necesidades asistenciales u organizativas debidamente argumentadas, así como de los días 24 y 31 de diciembre. Estos días no podrán acumularse a las vacaciones anuales y no podrán compensarse económicamente. El disfrute de los mismos estará indefectiblemente ligado al cumplimiento íntegro de la jornada anual ordinaria de trabajo efectivo.



El personal de la Fundación Hospital de Jove tendrá derecho a dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días adicionales de libre disposición y de vacaciones por razón de antigüedad, se descontarán individualmente de la jornada concreta a prestar por cada trabajador a razón de 7 horas de trabajo por cada uno de tales días, con independencia de cómo se disfruten.

Artículo 19.—*Permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo, previo aviso y justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos:

Veinte (20) días naturales en caso de matrimonio, acumulables al período de vacaciones.

Tres (3) días naturales por enfermedad grave del cónyuge o persona conviviente como tal, padre, madre, hermanos e hijos, para la misma provincia, y seis días naturales para distinta provincia.

Tres (3) días naturales por fallecimiento del cónyuge o persona conviviente como tal, hijos, padres, abuelos, suegros y hermanos, para la misma provincia, y seis días naturales para distinta provincia.

Dos (2) días naturales por fallecimiento de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer al efecto un desplazamiento a distinta provincia, el plazo será de cuatro días.

Dos (2) días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. En este supuesto los días podrán disfrutarse en días laborales mientras dure el ingreso hospitalario.

Dos (2) días naturales por fallecimiento de tíos, nietos y cuñados, para la misma provincia, y cuatro días naturales para distinta provincia.

Un (1) día natural por intervención quirúrgica del cónyuge o persona conviviente como tal, padre, madre e hijos.

Tres (3) días naturales por nacimiento de hijo.

Un (1) día natural por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador.

Un (1) día natural por traslado de domicilio.

Doce (12) días laborales por lactancia.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable.

Hasta un máximo de siete (7) días retribuidos al año para la celebración de congresos, mesas redondas y cursillos que se desprendan de la actividad profesional del trabajador, siempre que se estime conveniente por la Dirección del Centro y queden cubiertas las necesidades del servicio.

El tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de enseñanza.

El tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, previa notificación y posterior justificación.

La ausencia de un día por enfermedad precisará justificante expedido por Facultativo Médico de los servicios sanitarios de la Seguridad Social que le hubieran atendido. En cuanto a la obligación de avisar de la falta al trabajo, deberá cumplirse antes del transcurso de media hora desde el comienzo de la jornada.

Citación de Juzgados: para que la ausencia con motivo de la comparecencia como testigo en procedimientos judiciales o de prácticas de diligencia se considere justificada, se requerirá ineludiblemente la presentación previa de la citación del Juzgado o tribunal, y acreditación posterior del tiempo de permanencia en su dependencias.

El disfrute de los permisos señalados comenzará en el mismo día de producirse la causa que los motiva, sin que proceda computar para la duración de la licencia las horas trabajadas en el día que se inicia la misma, en el supuesto de que el trabajador abandone su puesto de trabajo. En el caso de los días de permiso de matrimonio, nacimiento y fallecimiento de familiar, cuando el suceso que origina el mismo tenga lugar un día no laborable el permiso comenzará a computar el primer día laborable siguiente.

Dichos permisos, de coincidir más de uno en el mismo período, no serán acumulables pudiendo optarse por el de mayor duración.

En todos aquellos permisos retribuidos en los que así proceda se asimilará al matrimonio las uniones de pareja de hecho legalmente constituidas y las personas convivientes como tal debiendo justificarse adecuadamente dichas situaciones.

CAPÍTULO VII

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 20.—*Excedencias y suspensiones del contrato de trabajo.*

1.—Excedencias voluntarias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá 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.

El tiempo que dure la situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

La solicitud de reincorporación deberá efectuarse con un mes de antelación.

Si el trabajador no solicitase el reingreso antes de la terminación de la excedencia y en el término señalado, perderá su derecho preferente a ocupar la vacante de igual o similar subgrupo profesional al suyo que hubiera o se produjera en la Empresa, extinguiéndose así todos los derechos y obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

El derecho preferente a la reincorporación sólo cederá ante el de otro trabajador de igual o similar subgrupo profesional al suyo, afectado por expediente de regulación de empleo con extinción del contrato, posterior a la fecha de inicio de la excedencia y anterior a la fecha de solicitud de la incorporación.

Disfrutado ya por el trabajador un período de excedencia, no podrá ejercitar nuevamente el derecho a otro, si no han transcurrido como mínimo cuatro años a contar de la fecha de terminación del período de excedencia anteriormente disfrutado.

Los plazos de solicitud se acomodarán a los establecidos para el cese voluntario del trabajador.

2.—Excedencias por maternidad, paternidad y adopción.

Por causa de la atención de hijos, naturales o adoptivos, los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia no superior a tres años a contar desde la fecha del nacimiento de aquéllos.

Los sucesivos hijos darán derecho a nuevos períodos de excedencia, que pondrán fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, y a partir del inicio de la situación de excedencia por esta causa, el excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que este tiempo le sea computado a efectos de antigüedad.

Finalizado este primer período y hasta la conclusión de la situación la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.—Suspensión del contrato por maternidad y adopción de menores.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento estando actualmente regulado por las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación según el cual:

En caso de maternidad la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

En caso de adopción, seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

Artículo 21.—*Permisos sin sueldo.*

El contrato de trabajo podrá suspenderse por mutuo acuerdo de trabajador y empresa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al reingreso una vez venza el término pactado, cualquiera que sea el tiempo convenido, que ha de ser cierto.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, el tiempo de la misma se considerará de servicio a efectos del devengo del complemento retributivo por antigüedad y para cualesquiera otros derechos dimanantes de la permanencia en la prestación de servicios, y el trabajador no podrá durante su vigencia efectuar prestación laboral por cuenta ajena o profesional por cuenta propia en actividades de hospitalización, consulta y asistencia médica y análisis clínicos, salvo autorización expresa de la Dirección del Hospital en respuesta a petición motivada del interesado.

La no reincorporación del trabajador sin previo aviso y causa justificada, a la conclusión del período de suspensión convenido, determinará la extinción del contrato por dimisión del ausente y el cese del sustituto que interinamente hubiera ocupado el puesto de trabajo o compensado la necesidad personal.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 22.—*Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a su integridad física y por ello a una protección eficaz en cuanto a seguridad y salud en la prestación de servicios.

1.—Es deber básico del trabajador velar por su propia salud y seguridad en el trabajo y, conforme a sus posibilidades y formación recibida, por las de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, cooperar a la

prevención de riesgos profesionales y al mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, siguiendo las normas de uso común en esta materia para centros hospitalarios, cumplir las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, así como las órdenes en instrucciones específicas que a tales efectos le sean dados por sus superiores, usando para ello los medios de protección personal, cuidando de su perfecto estado y respetando los generales.

2.—Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, correspondiendo al Comité de Empresa y a los representantes sindicales la defensa de sus intereses en esta materia, mediante la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo con carácter general, y el ejercicio de sus competencias en materia de información, consulta y negociación.

Los Delegados de Prevención, designados por y entre los representantes de personal en el propio ámbito de dicho órgano de representación colectiva, son los representantes de los trabajadores con las funciones específicas que la normativa vigente prevé en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

3.—Asimismo, tendrán derecho los trabajadores a efectuar directamente o por medio de sus representantes legales o sindicales propuestas a la Dirección del centro hospitalario, así como al Comité de Seguridad y Salud, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la Empresa.

Artículo 23.—*Obligaciones de la Empresa.*

El derecho de los trabajadores a una protección eficaz de su integridad psicofísica en el trabajo implica el correlativo deber de la Empresa de protegerles frente a los riesgos del medio laboral.

La Dirección del Centro, en cumplimiento de dicho deber de protección, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios, cumpliendo con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por lo que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y demás normativa en esta materia, llevando a cabo una actividad permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección.

Artículo 24.—*Comité de Seguridad y Salud.*

Este órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos, estará integrado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la Empresa en número igual al de aquéllos, de otra, asumiendo las competencias y facultades que le otorga el art. 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se celebrarán dentro de las horas de trabajo y, caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se retardará si es posible la entrada al trabajo en igual tiempo, si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso del mediodía.

Artículo 25.—*Vigilancia de la salud individual.*

Se garantiza a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, realizándose obligatoriamente reconocimiento médico anual, dentro de la jornada laboral siendo facultad de la Empresa la organización del mismo, que se llevará a cabo por personal sanitario propio o ajeno con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Dicho reconocimiento se ajustará a la normativa laboral.

El personal de nuevo ingreso será sometido a reconocimiento médico con carácter previo a su contratación, comunicándosele si lo solicitara toda la información obtenida en relación con su estado de salud.

En el embarazo y período de lactancia, la trabajadora será apartada de los puestos con riesgo para el hijo en estas situaciones, como son las unidades de radiografía y quirófano, destinándola temporalmente a otros compatibles con su estado.

Artículo 26.—*Ropa de trabajo.*

La empresa entregará a todo el personal los uniformes completos y necesarios para que, en todo momento, estén en perfectas condiciones. La limpieza y planchado de los mismos será por cuenta de la empresa.

Es obligatorio para los trabajadores llevar siempre uniforme completo dentro del recinto del centro de trabajo, así como portar adecuadamente a su finalidad los elementos visuales de identificación personal y distintivos que el Hospital establezca.

La Dirección del Hospital adquirirá y entregará el calzado adecuado a los trabajadores pertenecientes a los grupos profesionales en los que éste pueda ser considerado un equipo de protección individual. En caso contrario abonará la cantidad compensatoria recogida en el anexo IV.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 27.—*Faltas.*

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



1.—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte, que no causen perjuicio irreparable.
- b) La incorrección en el trato con el público y con los compañeros o subordinados.
- c) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- d) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno a dos días en un período de 30 sucesivos naturales.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
- g) Abandono sin causa justificada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo, sin repercusión inmediata en el mismo.
- h) El incumplimiento de las obligaciones que impone el artículo 25 en materia de ropa de trabajo, distintivos y elementos de identificación.

2.—Serán faltas graves las siguientes:

- a) Las de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración con el público.
- d) La falta de asistencia sin causa justificada durante tres días en un período de 30 sucesivos naturales.
- e) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- f) La negligencia que puede causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
- g) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de cualesquiera sustancias psicoactivas que ocasionen trastornos de conducta desadaptativos, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- i) La simulación de enfermedad o accidente.
- j) La reincidencia en falta leve, cometida en período de 90 días sucesivos naturales.

3.—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- b) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c) El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
- d) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un período de 30 sucesivos naturales.
- e) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días en un período de 30 sucesivos naturales, o durante más de veinte días en un período de 90 sucesivos naturales.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
- g) Revelar datos de reserva obligada.
- h) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de su labor.
- j) La reincidencia en falta grave cometida dentro de ciento ochenta (180) días sucesivos naturales y aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 28.—*Sanciones.*

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

1. Por faltas leves:

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

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a un mes.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- b) Despido.

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



CAPÍTULO X

Retribuciones

Artículo 29.—*Salario.*

Tienen la consideración legal de salario, sin otras excepciones que las señaladas en el punto siguiente, las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán, por tanto, tal naturaleza las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, incluida la comida en el Centro hospitalario del personal de guardia y las prendas de trabajo o su compensación económica, ni las prestaciones o indemnizaciones establecidas en el presente Convenio a cargo de la Empresa como mejora directa de las prestaciones de la Seguridad Social, tales como el complemento por incapacidad temporal y la ayuda por fallecimiento.

En la estructura de las retribuciones pactadas se distingue el salario base del convenio y los complementos del mismo.

Artículo 30.—*Salario base de Convenio.*

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, y sin atender a ninguna otra circunstancia, que para cada subgrupo profesional se establece en el anexo I de este pacto colectivo y corresponde a la jornada normal completa de trabajo con el rendimiento habitual en la actividad de que se trate.

Artículo 31.—*Complementos salariales.*

Son aquellas cantidades retributivas que deben adicionarse al salario base por alguno de los conceptos o modalidades siguientes:

1. Complemento personal de antigüedad. Es el incremento retributivo por tiempo de vinculación a la Empresa.
2. Complementos de puesto de trabajo. Son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tienen carácter consolidable y comprenden los siguientes de Convenio:
 - a) De supervisión de enfermería.
 - b) De coordinación de equipo de limpieza.
 - c) De coordinación de equipo de lavadero.
 - d) De auxiliares de clínica y sanitarios con destino en radiología y laboratorio.
 - e) De asistencia continuada:
 - e.1. Guardias.
 - e.2. De jornada nocturna a turnos.
 - e.3. De trabajo a turnos en domingos y festivos.
 - e.4. De jornada nocturna a turnos en domingos y festivos.
 - f) Complemento específico de turnicidad.
 - g) Complemento para personal con jornada nocturna fija sin turnos.
 - h) Complemento jornada especial personal facultativo médico.
 - i) De trabajo en Navidad.
3. Complementos de cantidad de trabajo. Los que el trabajador debe percibir por la exigencia de una mayor cantidad de trabajo, teniendo tal conceptualización las horas extraordinarias, que son las realizadas por exceso de la jornada máxima ordinaria anual pactada y los módulos de las guardias de localización o llamada y de presencia física. A efectos del cobro del complemento de guardia, se consideran festivos especiales los siguientes días: 1 y 6 de enero; 8 de septiembre; 24, 25 y 31 de diciembre.
4. Complemento de plena y exclusiva dedicación. La plena y exclusiva dedicación, libremente pactada entre Empresa y trabajador en la relación individual de trabajo, alcanzará las cuantías que se establecen en el anexo II del presente Convenio Colectivo, se distribuirá en doce pagas anuales y se abonará con las mensualidades ordinarias. Desde el 1 de enero de 2020, el complemento de dedicación exclusiva pasará a denominarse "complemento específico" y se abonará desde el inicio de la relación laboral con independencia de la modalidad contractual, debiendo el trabajador informar a la Dirección, en su caso, de la naturaleza de los trabajos que se realicen fuera del Hospital, así como del lugar en el que se realicen.
5. De vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
6. Complemento específico de turnicidad: Complemento retributivo no consolidable a percibir exclusivamente por el personal que tenga asistencia programada dentro del sistema de turnicidad rotatoria y que preste servicios en régimen de tres turnos que incluya mañana, tarde y noche o su variación de dos turnos: mañana y tarde. Se abonará mensualmente en doce pagas, según anexo IV. Se excluye expresamente de la percepción de este complemento el personal que realice de forma continuada jornada de mañanas o jornada de tardes y que esporádicamente cambie de turno los fines de semana y los festivos.
7. Complemento para el personal con jornada nocturna fija sin turnos: Complemento retributivo no consolidable que retribuye y compensa al personal que tenga asistencia programada en jornada nocturna fija sin turnos. Se abonará mensualmente en doce pagas, según anexo IV.



8. Complemento jornada especial facultativos: Se trata de un complemento retributivo no consolidable que retribuye y compensa al personal facultativo médico perteneciente al Servicio de Urgencias en cuya jornada habitual se incluye la desarrollada en noches, domingos y festivos. Se abonará mensualmente en doce pagas, según anexo IV.

Artículo 32.—Complemento personal de antigüedad.

El complemento personal retributivo por antigüedad en la Empresa está constituido por una cantidad fija no porcentual, cuya aplicación se ajustará a los módulos homogéneos trienales establecidos en el anexo correspondiente por subgrupos profesionales, los cuales se devengarán a partir del día primero del mes en que cumplan tres años de servicios efectivos y los sucesivos múltiples, en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del diez por ciento a los cinco años, del veinticinco por ciento a los quince años, del cuarenta por ciento a los veinte años y del sesenta por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

Los incrementos se calcularán sobre el salario base.

Artículo 33.—Guardias.

El módulo de guardia por unidad engloba cualesquiera conceptos retributivos correspondientes al tiempo en que se presta, incluso por exceso de jornada, siendo su valor el establecido en el anexo correspondiente. Las de localización dan derecho a la percepción de su módulo, generando, en su caso, derecho a descanso de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo alcanzado entre la Dirección del Hospital y el Comité de Empresa con fecha 5 de junio de 2001, que las partes declaran plenamente vigentes.

Artículo 34.—Jornada nocturna.

Las jornadas nocturnas serán retribuidas conforme a los complementos de asistencia continuada de jornada nocturna a turnos y de noches de domingos y festivos a turnos. El primero de ellos, Noches, retribuye la prestación en turno rotatorio de noches, en horario de 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, excluidas las noches de los domingos y los festivos.

Por su parte, el complemento de Noches de festivos retribuye la prestación en turno rotatorio en las noches de domingo y festivo, con excepción de las reguladas en el artículo 36.º relativo al trabajo en Navidad (noches del 24 y del 31 de diciembre).

Las jornadas nocturnas se retribuirán con módulos únicos según la tabla recogida en el anexo III correspondiente, los cuales engloban por tanto los conceptos retributivos de nocturnidad y de horas extraordinarias, incluso por exceso diario de la novena, que tienen el carácter de estructurales en atención a la naturaleza de la actividad.

A los efectos de determinar la existencia en su caso de exceso sobre la jornada anual, compensable con descansos en la forma que previene el artículo 14, se computarán todas las horas trabajadas en jornada nocturna.

Se mantienen los actuales sistemas de turnos de noches para el personal que los viene realizando. La Dirección del Centro podrá autorizar sistemas distintos de rotación, siempre que no se trabajen más de tres noches seguidas.

Artículo 35.—Técnicos en cuidados auxiliares de enfermería y sanitarios con destino en radiología y laboratorio.

Este personal, mientras esté destinado a radiología o laboratorio, llevando a cabo tareas específicas de estos servicios, las cuales no son excluyentes de ninguno de los cometidos comunes propios de su subgrupo profesional, percibirá el complemento retributivo asignado a dichos puestos de trabajo.

La cuantía del complemento viene determinada por la diferencia existente entre su salario base y el que corresponde al Técnico Especialista de Radiodiagnóstico o Laboratorio, según las Tablas salariales anexas, en retribución de la función efectivamente realizada.

Artículo 36.—Trabajo en festivos.

El personal que preste sus servicios en domingo y día festivo no dominical obtendrá, aparte del salario que le corresponda y del día de descanso compensatorio, el complemento retributivo que se establece en el anexo III del presente pacto colectivo, no considerándose los servicios que correspondan a los días regulados en el artículo 36 relativo al trabajo en Navidad (mañanas y tardes del 25 de diciembre y del 1 de enero) ni los prestados en jornada nocturna.

Artículo 37.—Trabajo en Navidad.

El personal que preste sus servicios, con excepción del personal facultativo y del personal con jornada fija nocturna sin turnos, en el turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre, Nochebuena y Nochevieja respectivamente, y en los turnos de mañana y tarde del 25 de diciembre y 1 de enero, esto es, en Navidad y Año Nuevo, percibirá el complemento salarial, Navidad noche o Navidad día, en su caso, que se cuantifica en el anexo III correspondiente, no siendo aplicables en estas jornadas los complementos por Noche, Festivos y Noches de Festivos regulados en los Artículos 33.º y 35.º

Queda sin efecto el apartado quinto del Acuerdo de 13 de diciembre de 2004 entre empresa y Comité de Empresa relativo a la regulación de los tiempos de trabajo y de descanso y de las planillas del personal DUE de Quirófono.

Artículo 38.—Pago de las retribuciones.

Serán abonadas mensualmente en los dos últimos días del mes, en la entidad bancaria donde el trabajador tenga domiciliada su cuenta o libreta de ahorro.



Artículo 39.—Retribución en período vacacional.

La retribución del mes de vacaciones será igual al de una mensualidad ordinaria, es decir: salario base, antigüedad y, en su caso, la turnicidad y los complementos de puesto de trabajo: exclusividad, jornada especial facultativos y supervisión o coordinación. Adicionalmente se le retribuirá conforme al promedio obtenido por el trabajador en jornada normal en los seis meses naturales precedentes a la fecha de iniciación de las mismas por los conceptos retributivos de festivos, noches, noches de festivo y guardias.

Artículo 40.—Complemento de Productividad Variable.

Para 2019, se acuerda el abono de una paga de productividad, a percibir por los trabajadores que hayan cumplido cinco o más años de antigüedad en 2019 o en 2020, teniendo como fecha de referencia la de su contrato indefinido y que hayan trabajado durante todo el año 2019. De no haber trabajado el año completo se percibirá la parte proporcional.

Categoría	2019
Jefe de Servicio	2.976,60
Adjunto Especialista	2.294,37
Farmacéutico	2.294,37
Fisioterapeuta	1.720,05
Enfermera	1.704,93
Técnico Superior	1.300,47
TCAE	1.139,70
Sanitario	1.139,70
Telefonista	1.119,72
Conductor	1.119,72
Operario de Servicios	1.031,91
Oficial Administrativo	1.294,44
Auxiliar Administrativo	1.119,72
Asistente Social	1.669,68

Para 2020 y posteriores se suprime la paga denominada productividad variable.

Artículo 40.—Bis. Complemento de Productividad Fija.

A partir de 2021 se acuerda la implantación de un complemento de productividad de devengo mensual a percibir por los trabajadores con 5 o más años de antigüedad a contar desde la fecha de su contrato indefinido y desde el momento en el que se cumplan los 5 años en los siguientes importes:

Categoría	Anual	Mensual
Jefe de Servicio	1.984,40	165,37
Adjunto Especialista	1.529,58	127,47
Farmacéutico	1.529,58	127,47
Fisioterapeuta	1.146,70	95,56
Enfermera	1.136,62	94,72
Técnico Superior	866,98	72,25
TCAE	759,80	63,32
Sanitario	759,80	63,32
Telefonista	746,48	62,21
Conductor	746,48	62,21
Operario de Servicios	687,94	57,33
Oficial Administrativo	862,96	71,91
Auxiliar Administrativo	746,48	62,21
Asistente Social	1.113,12	92,76

Para 2022 se abonarán los mismos importes que los correspondientes a 2021.

Artículo 41.—Anticipos.

Todo trabajador podrá solicitar anticipos, a cuenta del trabajo ya realizado, consistentes en la parte proporcional de las pagas extraordinarias que le correspondan en la fecha de su solicitud, así como el importe de los días de salario pendientes de cobro.



CAPÍTULO XI

Asistencia, acción social y otras materias

Artículo 42.—*Incapacidad temporal.*

1.—Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho desde la fecha de inicio de la situación de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive, a que la Empresa le complete la prestación económica hasta alcanzar el 100% de las retribuciones brutas ordinarias derivadas de la tabla salarial vigente, con independencia de los descuentos que, en su caso, hayan de practicarse. Las retribuciones percibidas por los conceptos de noches, festivos, noches de festivos, complemento de jornada nocturna, guardias no se incluirán para el cálculo del complemento. El Complemento de Jornada Especial Facultativos no se incluirá en el cálculo de este complemento.

2.—Es facultad de la Dirección de la Empresa velar por la conducta de todo trabajador a su servicio para que, durante esta situación, adecúe su actividad a la observancia de las prescripciones facultativas tendentes a la más pronta recuperación de la aptitud laboral, pudiendo en este orden adoptar las medidas de control que considere apropiadas para ello y disponer la práctica de reconocimientos a cargo de personal médico para verificar el estado de enfermedad o accidente que se alegue en justificación de las faltas de asistencia al trabajo.

3.—Los derechos económicos a cargo de la empresa, que en este artículo establecen para la incapacidad temporal, se extinguirán:

- Quando se extinga el subsidio por esta contingencia del sistema de Seguridad Social, al que complementan.
- Como resultado del ejercicio de la facultad que contempla el punto precedente de esta norma y el art. 20, núm. 4, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Quando el beneficiario rechace sin causa razonable o abandone el tratamiento prescrito, o con su conducta dilate el tiempo previsible de recuperación.
- Quando trabaje durante la situación de incapacidad temporal, por cuenta propia o ajena.

Salvo en el primer supuesto, en el que la extinción es inmediata, la denegación o supresión del derecho mencionado complemento económico se llevará a cabo por la Dirección de la Empresa, bastando para su efectividad la mera notificación al trabajador de la decisión adoptada y su causa, dando también conocimiento al Comité de Empresa; ello sin perjuicio de la adopción de medidas disciplinarias, si procediera.

4.—Una vez que se produzca el alta médica por curación con recuperación de la aptitud laboral el trabajador se reincorporará con el mismo horario y turnos de trabajo, en su caso, que tenía en el momento de la baja, si bien acomodándose al período de turno propio de su puesto de trabajo cuando se produce la reanudación de la actividad laboral.

5.—En el caso de que el alta se produjera en día festivo o víspera de festivo, el trabajador se reincorporará en el primer día laborable siguiente y en el horario y turno que corresponda al puesto de trabajo, teniendo derecho a percibir el complemento de mejora de prestaciones por incapacidad temporal de tales días, en los que también es beneficiario del subsidio del sistema de Seguridad Social.

Artículo 43.—*Ayuda por fallecimiento.*

En el caso de muerte de un trabajador, la Empresa abonará a sus derechohabientes el importe de tres mensualidades. Si el fallecimiento acaeciera por accidente de trabajo o enfermedad profesional, hallándose el trabajador en alta en la Empresa o con suspensión del contrato por incapacidad temporal o invalidez provisional, el importe sería asimismo, de tres mensualidades.

Artículo 44.—*Comida del personal de guardia.*

El personal sujeto a guardia o que, por necesidades laborales, deba prolongar su jornada normal, tendrá derecho a recibir las comidas habituales servidas en el Centro, y en el horario establecido.

Artículo 45.—*Póliza de responsabilidad civil.*

El Hospital suscribirá y abonará a su exclusivo cargo una póliza de responsabilidad civil que cubra la derivada del ejercicio profesional en el hospital del personal de la Empresa, con el límite 361.000 euros.

Artículo 46.—*Garantías en caso de detención.*

Los trabajadores que sean privados de libertad por el tiempo que fuere, en el supuesto de sobreseimiento, sentencia firme absolutoria o liberación sin imputación de responsabilidades, tendrán derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo de forma inmediata.

CAPÍTULO XII

Movilidad

Artículo 47.—*Movilidad funcional.*

La modificación de destino o cambio de puesto de trabajo en el centro hospitalario y ámbito empresarial, 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 subgrupo 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.

Artículo 48.—*Sustitución del personal en caso de ausencia no prevista.*

La ausencia imprevista al comienzo de la jornada de personal de enfermería, auxiliar o técnico, determinará la cobertura del puesto del ausente por personal del turno que concluya la jornada anterior, designado con carácter extraordinario por la Jefatura de Enfermería, siempre que no fuera posible, por la premura en la atención del servicio, disponer de otro sustituto.

Sin perjuicio de que las horas de exceso a partir del momento mismo en que se inicia la sustitución y hasta que ésta concluya sean retribuidas como si de extraordinarias se tratara, tengan o no esta concepción legal en la necesaria referencia a la jornada ordinaria anual, las de merma o reducción en las de descanso o que mediaran entre jornadas, se compensarán exclusivamente con descansos retribuidos, de duración equivalente al doble de la reducción producida, no acumulables en ningún caso a vacaciones y que se disfrutarán a la mayor brevedad, en cuanto lo permitan las necesidades del servicio.

A la persona que ha de cubrir el puesto vacante anticipando su incorporación al trabajo se le compensará con dos días de descanso retribuido, que se disfrutará del modo preciso en el párrafo precedente.

Para el disfrute de estos descansos, el trabajador propondrá tres fechas en un período de seis semanas, entre las cuales elegirá la empresa.

La cobertura de ausencias por imprevistos (se excluyen las ausencias programadas tales como vacaciones, formación, incapacidad temporal programada, riesgo durante el embarazo o descanso por maternidad o paternidad) por el personal médico titular del Servicio de Urgencias se retribuirá del siguiente modo:

- Los dos primeros días inmediatamente siguientes al momento en que se produzca el hecho causante se retribuirán a 45,55 euros/hora.
- El tercer día y sucesivos se retribuirán al precio por hora de la guardia de presencia física del personal facultativo, que corresponda.

Las ausencias imprevistas también podrán determinar la cobertura por el personal facultativo que concluya en el turno anterior. En este caso darán lugar a las siguientes compensaciones:

- Las prolongaciones de jornada de hasta dos horas se retribuirán al precio de 45,55 euros/hora.
- Las prolongaciones de jornada por encima de dos horas se retribuirán al precio de 45,55 euros/hora y serán computadas como jornada efectiva de trabajo por el doble del tiempo de su duración.

CAPÍTULO XIII

Órgano de representación colectiva de los trabajadores y acción sindical

Artículo 49.—*Órgano de representación.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación que regula la normativa vigente.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes garantías y facultades:

1. Derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para labores sindicales, mediando, en todo caso, preaviso. Este será como mínimo de cuarenta y ocho (48) horas, salvo razones de urgencia.
2. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y causas que los produzcan.
3. Disponer de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades.
4. Tener a su disposición un tablón de anuncios con vitrina acristalada y cerradura, necesario para que bajo su responsabilidad se coloquen cuantos avisos y comunicados haya de efectuar y estime oportuno.
5. Acumular entre los integrantes del Comité, así como de las Secciones sindicales y/o candidaturas con representación en el Comité de empresa, globalmente y con comunicación expresa a la dirección de personal del Centro, las horas sindicales a que tienen derecho cada uno de los miembros.
6. Información periódica sobre las siguientes materias:
 - a) Mensualmente:
 - Evolución de la plantilla.
 - Índices de absentismo.
 - Número de horas extraordinarias, desglosando servicios, subgrupos y causas de las mismas.
 - b) Trimestralmente:
 - Planes de formación.
 - Modificaciones en la organización general del trabajo.



Artículo 50.—*Secciones y delegados sindicales.*

Las secciones sindicales, constituidas por Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, estarán representadas a todos los efectos por un Delegado sindical elegido por cada una de ellas entre sus afiliados en la empresa, de cuya designación se dará conocimiento oportunamente a la Dirección del Centro.

Los delegados sindicales que no formen parte del Comité de Empresa disfrutarán de las mismas garantías que para los integrantes de este órgano de representación establece el art. 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo la disponibilidad del correspondiente crédito de horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, teniendo derecho a asistir a las reuniones del Comité de Empresa, con voz pero sin voto, y a ser oídos por la Empresa previamente a la adopción por ésta de medidas disciplinarias que afecten a trabajadores afiliados a su sindicato.

Tendrán derecho a solicitar ocasionalmente la presencia de dirigentes de su Central Sindical, mediante comunicación previa a la Dirección de la Empresa.

Artículo 51.—*Derecho de información.*

Se dará traslado oportunamente a los delegados sindicales electos de la misma información y documentación que la Institución empleadora ponga a disposición del Comité de Empresa en el ejercicio de las competencias que establece el art. 64, número 1, del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto se les reconocen los mismos derechos que al Comité de Empresa en materia de información y control.

Artículo 52.—*Deber de sigilo.*

Los miembros del Comité de Empresa, éste en su conjunto, y los delegados sindicales, deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias y datos que conozcan por razón de su actuación en aquellas materias a que se refieren los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del art. 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y cualesquiera otras que la Dirección del Centro califique expresamente de carácter reservado.

De conformidad con lo que previene el art. 65, número 2, de la Ley del Estatuto citada, ningún documento entregado por la Empresa al Comité y delegados sindicales podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega, aun después de cesar en el cargo representativo, o de que se suspendiera o extinguiera la relación contractual.

Artículo 53.—*Cuotas sindicales.*

La empresa podrá proceder al descuento de cuotas sindicales sobre las retribuciones del trabajo y a su correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado, y en todo caso con la conformidad de éste, que se entenderá otorgada a partir del momento de la primera deducción sin protesta del afectado.

Artículo 54.—*Asamblea de los trabajadores.*

El Comité de Empresa o los delegados sindicales podrán convocar asambleas de trabajadores en el centro hospitalario y fuera de la jornada de trabajo de los reunidos, mediando preaviso a la Dirección del Hospital con veinticuatro horas, o con menor antelación si concurre causa excepcional justificada, siendo los convocantes responsables de su normal desarrollo y de la evitación de perjuicios en la actividad regular de los servicios hospitalarios, que no pueden ser alterados por la reunión.

Al no poder participar simultáneamente toda la plantilla de personal en la Asamblea por causa del trabajo a turnos, las diversas reuniones parciales y sucesivas que hayan de celebrarse se considerarán como un solo acto asambleario y datado en el día de la primera de aquéllas.

Los trabajadores ejercitan de modo directo sus derechos a través de la participación asamblearia, cuyas decisiones mayoritarias democráticamente adoptadas han de ser tenidas en consideración por el órgano institucional de representación y los delegados sindicales.

CAPÍTULO XIV

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 55.—*Constitución y facultades.*

Se instituye la preceptiva Comisión paritaria de las partes negociadoras, como órgano de administración e interpretación del Convenio en su aplicación y adaptación a la realidad que regula.

Ninguna de las partes podrá plantear conflicto colectivo sobre interpretación de las normas pactadas sin someter previamente la cuestión suscitada a la Comisión Mixta Paritaria; el agotamiento de su intervención tiene por ello carácter preprocesal ineludible al ejercicio de las acciones de esta naturaleza.

Artículo 56.—*Composición.*

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres designados al efecto y en cada ocasión por el Comité de empresa de entre sus propios integrantes, y los otros tres por la Dirección de la empresa.

Artículo 57.—*Reuniones y resoluciones.*

Se reunirá a instancias de la Dirección de la Entidad empleadora o del Comité de Empresa, con preaviso escrito mínimo de siete días naturales, en el que se incluya el orden del día con las cuestiones sobre las que se pretenda tratar,



deliberar y resolver, así como el nombre de los que hubieran sido designados por la parte promotora de la reunión para constituir el órgano paritario.

Los acuerdos se adoptarán válidamente por mayoría simple de los asistentes, levantándose acta de las reuniones por quien sea designado en el acto para desempeñar las funciones de Secretario y en la que, además de reseñar las circunstancias comunes a tales documentos, se expresará el contenido preciso de los acuerdos adoptados, los cuales tendrán carácter vinculante para las partes integrándose en el contenido normativo u obligacional del Convenio; o los desacuerdos, recogiendo en este supuesto los dispares criterios de las partes intervinientes en el acto, quedando expedita la vía al planteamiento de conflicto colectivo, en su caso.

Se expedirá una copia certificada del acta de cada reunión para su entrega al Comité de Empresa.

Resolución de discrepancias:

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Mixta Paritaria, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha Comisión, las partes firmantes acuerdan adherirse al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose a someter las controversias, tanto colectivas como plurales, que se produzcan entre las partes afectadas por el presente Convenio a los procedimientos de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), regulados en dicho acuerdo y su reglamento de funcionamiento, en los términos establecidos en el mismo.

Una vez iniciado, el período de consultas al que hace referencia el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo no lo logran, se someterán al procedimiento que de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, regula el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

CAPÍTULO XV

Igualdad de Trato y Oportunidades

Artículo 58.—*Plan de Igualdad.*

La Comisión de Igualdad supervisará el cumplimiento del Plan y de sus objetivos, evaluará de forma continua la gestión del mismo arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados y propondrá acciones de mejora y corrección de las deficiencias detectadas en los ámbitos en los que se detecte discriminación de género o de cualquier otro tipo. La comisión se reunirá anualmente y a petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborales cuando la importancia de algún asunto así lo requiera.

Disposiciones transitorias

Primera.—*Absorción y compensación salarial.*

Estableciéndose en el presente Convenio condiciones económicas y de otra índole más favorables que las hasta ahora fijadas en el orden normativo general y convencional colectivo, operará la absorción y compensación globalmente sobre cualesquiera condiciones económicas integrantes de la remuneración pactada y en su conjunto, ya se trate de conceptos retributivos homogéneos o heterogéneos, en relación con los hasta ahora realmente percibidos por el personal a que afecta, suprimiéndose así todas las percepciones no contempladas en las presentes normas convencionales.

Se entiende por absorción la desaparición de un concepto retributivo por inclusión en otro; por compensación, la permanencia de los dos conceptos confrontados, pero disminuyendo en uno lo incrementado en otro; y por estos mecanismos, el personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio no devengará más retribuciones y compensaciones, por salarios, complementos y suplidos, que las contempladas en sus normas y tablas anexas.

Segunda.—*Eficacia entre suscripción y publicación del pacto colectivo.*

La eficacia temporal del presente Convenio Colectivo alcanzará igualmente a aquellos trabajadores que cesaran en la relación contractual laboral con la Empresa durante el período comprendido entre la fecha señalada para el inicio de su vigencia y la de su publicación en *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Disposiciones adicionales

Primera.—*Aplicación de lo convenido respecto de las relaciones individuales de trabajo.*

Cualesquiera modificaciones sustanciales en las condiciones individuales de trabajo que se produzcan como consecuencia de la aplicación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, y entre éstas las que se deriven de la ejecución en la práctica de los cuadros gráficos anexos del sistema de trabajo, horas trabajadas y régimen de descansos en los grupos profesionales y destinos que en los mismos se indican, traen causa de razones organizativas, han sido consultadas y negociadas con los colectivos afectados y son autorizadas por el Órgano de representación colectiva de los trabajadores, conforme a lo establecido en el art. 41, núms. 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, además de su amparo normativo en el propio Convenio Colectivo y su fuerza de obligar a la empresa y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de vigencia.

Segunda.—Clasificación profesional.

El personal del Hospital se clasifica de la siguiente forma:

PERSONAL FACULTATIVO ESPECIALISTA

Grupo	Denominación	Subgrupo/Puesto
Grupo A	Facultativos Especialistas	Adjuntos Especialistas
		Farmacéuticos
		Jefes de Servicio

PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO

Grupo	Denominación	Subgrupo/Puesto
Grupo B	Titulados Medios Sanitarios	DUE
		Fisioterapeuta
Grupo C	Técnicos Superiores Sanitarios	Técnico Superior (TER, TEL, TERT)
Grupo D	Técnicos medios Sanitarios	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE)
		Sanitario

PERSONAL NO SANITARIO

Grupo	Denominación	Subgrupo/Puesto
Grupo A	Titulados Superiores	-
Grupo B	Titulados medios	Asistente social
Grupo C	Técnicos de grado superior	Oficial Administrativo
Grupo D	Técnicos de grado medio	Auxiliares Administrativos
		Telefonistas
		Conductor
Grupo E	Otro personal no sanitario	Operarios de Servicios

Definición de los puestos creados convencionalmente y no previstos en las normas dispositivas a las que se remite el párrafo segundo de la Disposición Final.

1. Director Social.

En calidad de Titulado Superior, encuadrado en el Grupo de Personal directivo, asume las funciones propias de la jefatura del personal, cuya cometido le corresponde. Con propia iniciativa y responsabilidad, ateniéndose a las normas dictadas por la Dirección, llevará a cabo funciones de mando y organización, planificación, programación y control del personal, en coordinación con el resto del personal directivo médico, económico administrativo y de enfermería, y jefatura de mantenimiento, desarrollando la política general fijada por la entidad contratante en este área de recursos humanos y formación, a fin de lograr la más eficaz utilización de estos medios, ocupándose de su mejora y perfeccionamiento, siendo en consecuencia responsable de la disciplina laboral; promoverá y mantendrá la colaboración con los representantes legales de los trabajadores y secciones sindicales; elaborará planes de formación profesional y promoción de los empleados, en la constante dignificación de las relaciones laborales; velará por la organización y eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores, fomentando la cooperación de todo el personal para mantener las mejores condiciones de seguridad, higiene y bienestar de los empleados de la Empresa, impulsando la actuación del Comité de Seguridad e Higiene en todas las funciones que reglamentariamente le están atribuidas.

Esta relación es meramente enunciativa, pues como responsable del área de personal, así como de las relaciones con la prensa y externas en general, ejecutará cuantas tareas le atribuyan sus inmediatos superiores dentro de los generales cometidos propios del contenido funcional de la subgrupo.

2. Gobernante.

Encuadrado en el Grupo de Personal técnico no titulado de Servicios Generales, tendrá a su cargo el servicio de la despensa y cocina, vigilando la entrada, salida y conservación de los alimentos; cuidará de que se observe el horario establecido, así como el buen orden y la limpieza.

Atenderá igualmente el servicio de ropero, en cuanto afecta al control, orden, conservación y distribución de las ropas y prendas de uso del Hospital.

Asumirá las funciones de encargada general del personal de costura, plancha, lavandería y limpieza, y de todos los operarios de servicios en general, así como aquellos otros cometidos análogos que le fueran encomendados por la Dirección.

3. Técnico Especialista de Radiodiagnóstico.

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente al segundo grado de Formación Profesional, en la Especialidad de Técnico Especialista en Radiodiagnóstico de la Rama Sanitaria, y contratado en atención a esta formación y



titulación específicas, tiene encomendados los siguientes cometidos, sin exclusión de cualesquiera otros complementarios de la asistencia sanitaria que son propios del personal auxiliar en general:

Realización de los procedimientos técnicos para los que están capacitados en virtud de su formación y especialidad.

Control y registro de peticiones de estudio; preparación de contrastes y del material para la realización de estudios; colaboración con el personal médico y de enfermería en la preparación y colocación de material y situación del paciente, de cuya conducta cuidan mientras permanezca en las dependencias del Servicio, así como en la información y preparación necesaria de aquél para la correcta realización de los distintos procesos técnicos.

Mantenimiento y limpieza de las diferentes salas o dependencias del Servicio; comprobación del funcionamiento, manejo, calibración, conservación, mantenimiento y control de las reparaciones del equipo y material; inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y otro material; reposición, limpieza y preparación de material estéril, medicación, placas, contratos, lencería, papelería, etcétera, necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.

Archivo y distribución de placas, informes y otros documentos; procesamiento de las radiografías.

Participación en los programas de formación dirigidos al personal del Servicio o del Hospital en general, así como en el montaje de nuevas técnicas y en las actividades de investigación relativas a la especialidad de la rama sanitaria a la que pertenecen, colaborando con otros profesionales de la salud en las tareas que se realicen durante el desarrollo del correspondiente programa.

4. Técnico Especialista de Laboratorio.

Es el trabajador que en posesión del título correspondiente al segundo grado de Formación Profesional, en la Especialidad de Técnico Especialista en Laboratorio de la Rama Sanitaria, y contratado en atención a esta formación y titulación específicas, tiene encomendados los siguientes cometidos, sin exclusión de cualesquiera otros complementarios de la asistencia sanitaria que son propios del personal auxiliar en general:

Realización de los procedimientos técnicos para los que están capacitados en virtud de su formación y especialidad.

Control y registro de peticiones de estudio; recogida, preparación y análisis de muestras biológicas y del material para la realización de estudios; colaboración con el personal médico y de enfermería en el resto de tareas del Servicio.

Mantenimiento y limpieza de las diferentes dependencias del Servicio; comprobación del funcionamiento, manejo, calibración, conservación, mantenimiento y control de las reparaciones del equipo y material; inventario y control de los suministros de piezas de repuesto y otro material; reposición, limpieza y preparación de material estéril, medicación, reactivos, lencería, papelería, etcétera, necesario para el correcto funcionamiento y realización de las técnicas.

Archivo y distribución de informes y otros documentos.

Participación en los programas de formación dirigidos al personal del Servicio o del Hospital en general, así como en el montaje de nuevas técnicas y en las actividades de investigación relativas a la especialidad de la rama sanitaria a la que pertenecen, colaborando con otros profesionales de la salud en las tareas que se realicen durante el desarrollo del correspondiente programa.

5. Técnico en Cuidados Auxiliares en Enfermería con funciones de sanitario.

Se acuerda cambiar la denominación del actual subgrupo profesional de "Sanitario", que a partir de la firma del presente Convenio pasará a denominarse "TCAE con funciones de sanitario". Se trata de un mero cambio de denominación, que no implica ni un cambio en las funciones que actualmente vienen realizando ni tampoco en cuanto a las retribuciones.

Tercera.

La Empresa se compromete a hacer constar en los certificados de servicios prestados que se extiendan al personal con subgrupo de Sanitario, la exigencia del título de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería (TCAE) en los casos en los que la Empresa lo hubiere requerido para su ingreso.

Cuarta.—Exención voluntaria de guardias de presencia física y noches.

Guardias: Cuando las necesidades del Servicio lo permitan y medie acuerdo entre el trabajador y la empresa, los Facultativos mayores de 60 años podrán solicitar la exención voluntaria de guardias, pudiendo ser sustituidas, cuando las necesidades organizativas y asistenciales lo permitan, por módulos de actividad en horario de tarde.

Noches: Cuando las necesidades del Servicio lo permitan y medie acuerdo entre el trabajador y la empresa el personal que presta servicios en turno rotatorio de mañanas tardes y noches podrá solicitar la exención voluntaria del turno de noche a partir de los 60 años, pudiendo ser sustituidas, cuando las necesidades organizativas y asistenciales lo permitan, por módulos de actividad.

Cuarta.—Homologación de jornada y salarios.

En las ulteriores negociaciones colectivas se garantizará que las condiciones de jornada y salario del personal de la Fundación Hospital de Jove sean al menos iguales que las del personal del Servicio Público de Salud del Principado de Asturias, manteniendo nuestra estructura retributiva y en condiciones normales de homogeneidad. Esta garantía estará supeditada, en todo caso, a la obtención de la financiación necesaria y suficiente que para tal fin proporcione el citado Servicio a través del Convenio Singular.



Quinta.—*Comisión.*

Se creará una Comisión bilateral de trabajo con el objeto de mejorar progresivamente las carencias de personal que pudieran detectarse.

Sexta.—*Protocolos.*

Se incorporan como anexo de este Convenio el Plan de Prevención y actuación frente a situaciones conflictivas y la Normativa sobre asignación y control de habitaciones individuales.

Séptima.—*Plantilla.*

Se acuerdan los siguientes incrementos de plantilla:

Año 2020:

- Implantación de un T8 para Técnicos Auxiliares de Enfermería (TCAE).
- Implantación de un T5 para Enfermeras.

T8: dos de las presencias diarias (mañana y/o tarde) serán destinadas a la sustitución de días de exceso de jornada del personal de Unidades de Hospitalización/Urgencias/UCIn y las otras tres presencias: mañana, tarde y noche serán destinadas a incremento de plantilla. Estas tres presencias de incremento, durante las mañanas cubrirán los segundos. Las tardes de 15:00 a 18:30 en Hospitalización (unidosis, traslados, etc...), de 18:30 a 21:00 en Reanimación siempre que no haya quirófano y de 21:00 a 22:00 en Urgencias. Las noches de 22:00 a 03:00 en Urgencias y de 03:00 a 08:00 en Psiquiatría. Asimismo el turno "T/N" cubrirá descansos semanales del sanitario de turno fijo de noches de Psiquiatría de 20:00 a 03:00

T5: dos de las presencias diarias (mañana y tarde) serán destinadas a sustituir días de exceso de jornada generados por personal de Unidades de Hospitalización/Urgencias/Refuerzo y la presencia de noche supondrá un incremento de plantilla destinado a Unidades de Hospitalización (localizado los días pares en el 3.º Este y los días impares en el 2.º Este, con disponibilidad para acudir dónde se necesite y no coincidiendo con la localización del sanitario).

En ambos casos se acuerda el compromiso por parte de los trabajadores de que siempre existirá una adecuada programación de una parte de los días de exceso de jornada con el objeto de que en ningún caso haya trabajadores del T8 o T5 acordado que no estén sustituyendo a trabajadores de plantilla para las presencias acordadas (dos en ambos casos). En caso de que con un mes de antelación a la fecha efectiva de sustitución esta programación no esté completada y haya presencias del T8 o del T5 de las pactadas para sustituir en las que no esté programada la sustitución, la Dirección de Enfermería programará descanso al trabajador de plantilla que tenga programada la primera mañana siguiendo el orden por las Unidades de Hospitalización que previamente se haya establecido. Ejemplo: el 31 del mes de marzo tendrá que estar la programación hecha del mes de mayo y de no estarlo el 1 de abril La Directora de Enfermería programará.

- Área Quirúrgica: Se incrementará la plantilla en una enfermera por la tarde en días laborables procediendo a realizarse otra guardia localizada de 22:00 a 08:00 horas (10 horas). Esta nueva guardia también será realizada los sábados, domingos y festivos (24 horas).
- Rehabilitación: Se incrementará la plantilla en un fisioterapeuta condicionado a la realización de mayor actividad de accidentes de tráfico.
- Laboratorio: Se incrementará la plantilla en un técnico especialista en laboratorio clínico para dar cobertura mañana y tarde en sábados, domingos y festivos.

A partir del mes de enero de 2020, se acuerda que los puestos del personal administrativo de Facturación, Farmacia y Codificación sean ocupados por Oficiales Administrativos.

Año 2022:

- Unidades de Hospitalización: Se acuerda implantar un T10 de enfermera en una Unidad de Hospitalización, lo que supone una enfermera más por la noche.

Octava.—*Intranet.*

Se acuerda la creación de un apartado en la Intranet del Hospital para que el Comité de empresa pueda publicar noticias, actas, etc..., así como mantener informados a los trabajadores.

Disposición final

Vinculación al conjunto de lo pactado y derecho supletorio

La derogada Ordenanza de Trabajo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, aprobada por Orden de 25 de noviembre de 1976 ("BOE" de 15 de diciembre), continuará siendo de aplicación, por remisión a la misma de este pacto colectivo, exclusivamente en lo que se refiere al contenido descriptivo funcional y jerárquico-laboral de las definiciones de las subgrupos profesionales contempladas en su anexo I y que existan en la plantilla de personal de la Empresa, rigiéndose los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones de trabajo por el presente Convenio Colectivo, a cuya totalidad uniforme quedan sujetas las partes en virtud del consentimiento negocial, conforme al principio de buena fe en la concertación colectiva y de unidad normativa de los vínculos contractuales, en el nivel jerárquico que le corresponde como fuente de la relación laboral.



Anexos I a IV

Tablas salariales 2019-2021

Anexos V

Jornadas anuales turno rotatorio mañana-tarde-noche

Anexo VI

Horarios y organización de Turnicidad

ANEXO I. SALARIO BASE Y ANTIGÜEDAD

2019-2020

Subgrupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad/mes
JEFE DE SERVICIO	3.570,14	49.981,98	46,33
ADJUNTO ESPECIALISTA	2.751,87	38.526,16	46,33
FARMACEÚTICO	2.751,87	38.526,16	46,33
FISIOTERAPEUTA	2.063,04	28.882,58	37,08
DUE	2.044,92	28.628,86	37,08
TÉCNICO SUPERIOR	1.563,67	21.891,39	27,92
TCAE	1.377,12	19.279,68	18,76
SANITARIO	1.377,12	19.279,68	18,76
TELEFONISTA	1.352,99	18.941,90	18,76
CONDUCTOR	1.352,99	18.941,90	18,76
OPERARIO DE SERVICIOS	1.246,88	17.456,26	14,08
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.556,40	21.789,56	27,93
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.366,33	19.128,62	18,94
ASISTENTE SOCIAL	2.027,47	28.384,52	37,54

2021

Subgrupo	Salario Base Mensual	Salario Base Anual	Antigüedad/mes
JEFE DE SERVICIO	3.587,99	50.231,87	46,56
ADJUNTO ESPECIALISTA	2.765,63	38.718,81	46,56
FARMACEÚTICO	2.765,63	38.718,81	46,56
FISIOTERAPEUTA	2.073,36	29.026,97	37,27
DUE	2.055,14	28.772,02	37,27
TÉCNICO SUPERIOR	1.571,49	22.000,84	28,06
TCAE	1.384,01	19.376,08	18,85
SANITARIO	1.384,01	19.376,08	18,85
TELEFONISTA	1.359,75	19.036,57	18,85
CONDUCTOR	1.359,75	19.036,57	18,85
OPERARIO DE SERVICIOS	1.253,11	17.543,60	14,15
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.564,18	21.898,55	28,07
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.373,16	19.224,26	19,03
ASISTENTE SOCIAL	2.037,61	28.526,50	37,73

ANEXO II. COMPLEMENTOS PUESTO DE TRABAJO

2019-2020

Concepto	Mensual	Anual
Complemento específico Jf. Servicio	1.210,68	14.528,19
Complemento específico Facultativos	992,15	11.905,78
Supervisión enfermería	416,04	4.992,54
Complemento auxiliar con destino en laboratorio	224,43	2.693,12
Complemento auxiliar con destino en radiología	224,43	2.693,12

2021

Concepto	Mensual	Anual
Complemento específico Jf. Servicio	1.216,73	14.600,80
Complemento específico Facultativos	997,11	11.965,33
Supervisión enfermería	418,12	5.017,44
Complemento auxiliar con destino en laboratorio	225,55	2.706,63
Complemento auxiliar con destino en radiología	225,55	2.706,63

ANEXO III. ASISTENCIA CONTINUADA

2019-2020

Subgrupo	Noches	Festivos**	Noches de festivo**	Navidad día*	Navidad noche*
DUE	38,47	64,12	70,54	128,24	141,09
TÉCNICO	31,59	51,15	55,25	102,30	110,50
TCAE	29,65	49,58	53,16	99,18	106,30
SANITARIO	29,65	49,58	53,16	99,18	106,30
TELEFONISTA		49,59		99,17	
OPERARIO DE SERVICIOS		48,72		97,44	
OFICIAL ADMINISTRATIVO		51,16		102,30	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		50,07		100,15	

FACULTATIVOS DE URGENCIAS

Complemento	Precio/hora
Noche	5,96
Noche de festivo	9,26
Noche de festivo especial	18,52
Domingos y festivos (hora trabajada)	8,40
Festivos especiales (hora trabajada)	16,81

	Médico Adjunto	DUE	Supervisora
Guardia presencia física lunes a viernes	23,359		
Guardia presencia física sábados, domingos y festivos	25,476		
Guardia presencia física festivos especiales***	39,278		
Guardia localizada lunes a viernes	11,674	6,901	
Guardia localizada, sábados, domingos y festivos	12,743	7,959	
Guardia localizada festivos especiales***	19,644	11,145	
Guardia viernes tarde y sábado			276,30
Guardia domingo o festivo unido a fin de semana			191,09
Guardia festivo no unido a fin de semana			308,42
Guardia festivo especial***			384,84

*no aplicables a médicos adjuntos ni personal de guardia ni personal con jornada fija nocturna sin turnos.

*aplicables en el turno de noche de 24/12 y 31/12; mañana y tarde de 25/12 y 1/1

** aplicables al resto de festivos del año

*** son festivos especiales: 1 y 6 de enero, 8 de septiembre, 24, 25 y 31 de diciembre.

2021

Subgrupo	Noches	Festivos**	Noches de festivo**	Navidad día*	Navidad noche*
DUE	38,66	64,44	70,89	128,88	141,80
TÉCNICO	31,75	51,41	55,53	102,81	111,05
TCAE	29,80	49,83	53,43	99,68	106,83
SANITARIO	29,80	49,83	53,43	99,68	106,83
TELEFONISTA		49,84		99,67	
OPERARIO DE SERVICIOS		48,96		97,93	
OFICIAL ADMINISTRATIVO		51,42		102,81	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		50,32		100,65	

FACULTATIVOS DE URGENCIAS

Complemento	Precio/hora
Noche	5,99
Noche de festivo	9,31
Noche de festivo especial	18,61
Domingos y festivos (hora trabajada)	8,44
Festivos especiales (hora trabajada)	16,89

	Médico Adjunto	DUE	Supervisora
Guardia presencia física lunes a viernes	23,476		
Guardia presencia física sábados, domingos y festivos	25,603		
Guardia presencia física festivos especiales***	39,474		
Guardia localizada lunes a viernes	11,732	6,936	
Guardia localizada, sábados, domingos y festivos	12,807	7,999	
Guardia localizada festivos especiales***	19,742	11,201	
Guardia viernes tarde y sábado			277,68
Guardia domingo o festivo unido a fin de semana			192,04
Guardia festivo no unido a fin de semana			309,96
Guardia festivo especial***			386,76

*no aplicables a médicos adjuntos ni personal de guardia ni personal con jornada fija nocturna sin turnos.

*aplicables en el turno de noche de 24/12 y 31/12; mañana y tarde de 25/12 y 1/1

** aplicables al resto de festivos del año

*** son festivos especiales: 1 y 6 de enero, 8 de septiembre, 24, 25 y 31 de diciembre.



ANEXO IV

OTROS CONCEPTOS 2019-2020

	Mensual	Total anual
Complemento jornada especial facultativos	574,00	6.888,00
Complemento jornada nocturna sin turnos:		
Auxiliares de enfermería	427,83	5.133,95
Sanitarios	427,83	5.133,95
Complemento de turnicidad:		
DUE	71,43	857,12
TÉCNICO SUPERIOR	28,61	343,30
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	18,70	224,40
SANITARIO	18,70	224,40
TELEFONISTA	18,69	224,31
FACULT. URGENCIAS	96,00	1.152,00
OPERARIO DE SERVICIOS	18,21	218,54
OFICIAL ADMINISTRATIVO	28,61	343,30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18,88	226,52
Complemento de calzado	34,73	
Pase de visita una hora	47,27	

OTROS CONCEPTOS 2021

	Mensual	Total anual
Complemento jornada especial facultativos	576,87	6.922,44
Complemento jornada nocturna sin turnos:		
Auxiliares de enfermería	429,97	5.159,62
Sanitarios	429,97	5.159,62
Complemento de turnicidad:		
DUE	71,78	861,40
TÉCNICO SUPERIOR	28,75	345,02
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	18,79	225,52
SANITARIO	18,79	225,52
TELEFONISTA	18,79	225,43
FACULT. URGENCIAS	96,48	1.157,76
OPERARIO DE SERVICIOS	18,30	219,63
OFICIAL ADMINISTRATIVO	28,75	345,02
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	18,97	227,65
Complemento de calzado	34,91	
Pase de visita una hora	47,50	

Para 2022 el incremento salarial será en función de la financiación obtenida del SESPA destinada a retribuciones del personal

Las retribuciones de los Médicos Residentes de Medicina Interna se registrarán por lo establecido en el artículo 7 del Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

ANEXO V.

JORNADA ANUAL PERSONAL EN TURNO ROTATORIO MAÑANA-TARDE-NOCHE PARA AÑOS NO BISIESTOS

Nº Noches	Jornada anual efectiva	Nº Noches	Jornada anual efectiva	Nº Noches	Jornada anual efectiva
0	1.519,00	36	1.443,40	72	1.367,80
1	1.516,90	37	1.441,30	73	1.365,70
2	1.514,80	38	1.439,20	74	1.363,60
3	1.512,70	39	1.437,10	75	1.361,50
4	1.510,60	40	1.435,00	76	1.359,40
5	1.508,50	41	1.432,90	77	1.357,30
6	1.506,40	42	1.430,80	78	1.355,20
7	1.504,30	43	1.428,70	79	1.353,10
8	1.502,20	44	1.426,60	80	1.351,00
9	1.500,10	45	1.424,50	81	1.348,90
10	1.498,00	46	1.422,40	82	1.346,80
11	1.495,90	47	1.420,30	83	1.344,70
12	1.493,80	48	1.418,20	84	1.342,60
13	1.491,70	49	1.416,10	85	1.340,50
14	1.489,60	50	1.414,00	86	1.338,40
15	1.487,50	51	1.411,90	87	1.336,30
16	1.485,40	52	1.409,80	88	1.334,20
17	1.483,30	53	1.407,70	89	1.332,10
18	1.481,20	54	1.405,60	90	1.330,00
19	1.479,10	55	1.403,50	91	1.327,90
20	1.477,00	56	1.401,40	92	1.325,80
21	1.474,90	57	1.399,30	93	1.323,70
22	1.472,80	58	1.397,20	94	1.321,60
23	1.470,70	59	1.395,10	95	1.319,50
24	1.468,60	60	1.393,00	96	1.317,40
25	1.466,50	61	1.390,90	97	1.315,30
26	1.464,40	62	1.388,80	98	1.313,20
27	1.462,30	63	1.386,70	99	1.311,10
28	1.460,20	64	1.384,60	100	1.309,00
29	1.458,10	65	1.382,50	101	1.306,90
30	1.456,00	66	1.380,40	102	1.304,80
31	1.453,90	67	1.378,30	103	1.302,70
32	1.451,80	68	1.376,20	104	1.300,60
33	1.449,70	69	1.374,10	105	1.298,50
34	1.447,60	70	1.372,00	106	1.296,40
35	1.445,50	71	1.369,90	107	1.294,30

Esta tabla está calculada según la siguiente ecuación: Jornada anual - nº de noches efectivamente realizadas x 10 horas/noche x coeficiente bonificador, de tal forma que el cálculo será:

- Para años no bisiestos: $1519 - \text{nº de noches efectivamente realizadas} \times 10 \times 0,21$
- Para años bisiestos: $1526 - \text{nº de noches efectivamente realizadas} \times 10 \times 0,21$



ANEXO VI HORARIOS Y ORGANIZACIÓN DE TURNICIDAD

H O R A R I O S

ADMISIONES

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde, con descansos y festivos programados, asistencia de lunes a domingo.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 horas

Turno de tarde de 15 a 22 horas

ADMINISTRACIÓN GENERAL

Asistencia básica en turno de mañana de lunes a sábado.

Horario de 8 a 15 horas

INFORMES

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde. Asistencia de lunes a sábado.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 horas

Turno de tarde de 15 a 22 horas

TELÉFONO

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde, con descansos y festivos programados, asistencia de lunes a domingo.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 horas

Turno de tarde de 15 a 22 horas

CONDUCTORES

Asistencia básica en turno de mañana de lunes a sábado.

Horario de 8 a 15 horas



LAVADERO

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde, asistencia de lunes a sábado.

Horario:

Turno de mañana:..... de 8 a 15 horas

Turno de tarde: de 11 a 18 horas

Sábado de 8 a 15 horas

COCINA

Cocinero: Jornada partida de lunes a domingo.

Horario: de 9, 15 a 13,15 y de 17:45 a 20:45 horas

Operarios de Servicio: Régimen de turnos de siete horas para mañana y tarde, con descansos y festivos programados, asistencia de lunes a domingo.

Horario: Turno de mañana de 7,45 a 14,45 h.

Turno de tarde de 14,45 a 21,45 h.

LIMPIEZA

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde, con descansos y festivos programados, asistencia de lunes a domingo.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 h.

Turno de tarde de 15 a 22 h.

FARMACIA

Asistencia básica en turno de mañana de lunes a sábado.

Horario de 8 a 15 horas



UNIDADES DE HOSPITALIZACIÓN

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde y de 10 horas para turno de noche, con descansos y festivos programados. Asistencia de lunes a domingo.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 h.
Turno de tarde de 15 a 22 h.
Turno de noche..... de 22 a 8 h.

AREA QUIRÚRGICA-ESTERILIZACIÓN

DUE: Asistencia básica en turnos de mañana y tarde de lunes a sábado.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 h.
Turno de tarde de 15 a 22 h.
Guardia Localizada:.... lunes a viernes de 22 a 8 h.
sábados de 15 a 8 h.
domingos y festivos 24 h.

AUXILIARES: Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde y de 10 horas para turno de noche, con descansos y festivos programados.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 h.
Turno de tarde de 15 a 22 h.
Turno de noche..... de 22 a 8 h.

REANIMACIÓN

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde y de 10 horas para turno de noche, con descansos y festivos programados. Asistencia de lunes a domingo.



Horario: Turno de mañana de 8 a 15 h.
Turno de tarde de 15 a 22 h.
Turno de noche..... de 22 a 8 h.

LABORATORIO

DUE: Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde y de 10 horas para turno de noche, con descansos y festivos programados.

Asistencia básica de lunes a domingo

Horario: Turno de mañana... de 8 a 15 h.
Turno de tarde de 15 a 22 h.
Turno de noche..... de 22 a 8 h.

AUXILIARES: Asistencia básica de lunes a sábado en horario de 8 a 15 horas con descansos y festivos programados.

RADIODIAGNÓSTICO

Régimen de turnos de 7 horas para mañana y tarde y de 10 horas para turno de noche, con descansos y festivos programados. Asistencia básica de lunes a domingo.

Horario: Turno de mañana de 8 a 15 h.
Turno de tarde de 15 a 22 h.
Turno de noche..... de 22 a 8 h.

ECG

Asistencia básica de lunes a sábado, en horario de 8 a 15 con descansos programados.



ENDOSCOPIAS

Asistencia básica de lunes a viernes en horario de 8 a 15 horas con descansos programados.

REHABILITACIÓN

Asistencia básica de lunes a sábado en horario de 8 a 15 horas con descansos programados.

SUPERVISORAS DE ENFERMERÍA

Asistencia básica en turno de mañana de 8 a 15 horas con descansos programados

CONSULTAS EXTERNAS

Asistencia básica de lunes a sábado en horario de 8 a 15 con descansos programados. Se podrán establecer otros horarios de acuerdo con la actividad programada, siempre que no se sobrepase la jornada diaria establecida en el Estatuto de los Trabajadores y de acuerdo con las normas generales establecidas en el presente Convenio Colectivo.

ORGANIZACIÓN DE LA TURNICIDAD

ADMISIÓN

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	M	M	*	42
2	M	M	M	M	M	T	*	42
3	M	M	M	M	M	*	*	35
4	M	M	M	M	M	*	M	35
5	M	M	M	M	M	*	T	42
6	M/T	M/T	M/T	M/T	M/T	*	*	42
7	T	T	T	T	T	*	*	35
8	T	T	T	T	T	*	*	35

ARCHIVOS

	L	M	MX	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	M	M	*	42
2	M	M	M	M	M	ROTA	*	35/42
3	T	T	T	T	T	*	*	35



COCINA

OPERARIOS DE SERVICIOS							
1ª Semana	M	M	M	D	M	M	M
2ª Semana	D	M	M	M	D	D	D
3ª Semana	T	T	T	T	T	T	T
4ª Semana	D	M	M	M	D	M	M

TELEFONISTAS

ORGANIZACIÓN CON 4 TRABAJADORES

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	M	*	*	35
2	T	T	T	*	T	M	M	42
3	M	M	M	M	M	*	*	35
4	T	T	T	T	*	T	T	42

ORGANIZACIÓN CON 3 TRABAJADORES

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	M	*	*	35
2	T	M	M	*	*	M	M	35
3	*	T	T	T	T	T	T	42

OBSERVACIONES:

- 1.-El festivo en jornada de mañana se descansa el día anterior, y el festivo en jornada de tarde se descansará el miércoles de la semana siguiente.
- 2.-Si el festivo es sábado, se disfrutará en lunes, martes o miércoles.
- 3.-El jueves y viernes de Semana Santa se disfrutará el martes y miércoles de esa semana.

LIMPIEZA

SEGUNDOS.- Turno fijo de mañana, con los siguientes descansos:

- 1.- semana: martes
- 2.- semana: miércoles
- 3.- semana: jueves
- 4.- semana: jueves a lunes

PRIMERO IZQUIERDA Y DERECHA.- Turno fijo de mañana, con los siguientes descansos:

- 1.- semana: martes
- 2.- semana: miércoles
- 3.- semana: jueves
- 4.- semana: viernes a martes



PRIMERO CENTRO.- Turno fijo de mañana, con los siguientes descansos:

- 1.- semana: martes
- 2.- semana: miércoles
- 3.- semana: jueves
- 4.- semana: jueves a lunes

PSIQUIATRÍA.- Turno fijo de mañana, con los siguientes descansos:

- 1.- semana: martes
- 2.- semana: miércoles
- 3.- semana: jueves
- 4.- semana: jueves a lunes.

BAJO DERECHA.- Turno fijo de mañana, con los siguientes descansos:

- 1.- semana: martes
- 2.- semana: miércoles
- 3.- semana: jueves
- 4.- semana: jueves a lunes.

URGENCIAS.- Turno fijo de mañana, con los siguientes descansos:

- 1.- semana: sábado y domingo
- 2.- semana: sábado
- 3.- semana: sábado, domingo y lunes
- 4.- semana: sábado
- 5.- semana: sábado

QUIRÓFANO

Dos en turno de mañana y tarde, por semanas alternas, trabajando la mañana del sábado en la semana de tardes y descansando sábados alternos, domingos y festivos.

SANITARIOS

URGENCIAS TURNO FIJO DE NOCHES

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	N	*	N	*	N	*	35

ORGANIZACIÓN CON 7 TRABAJADORES (PLANTA Y URGENCIAS):

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	*	T	T	T	T	T	35
3	T	T	*	*	M	M	M	35
4	M	M	M	M	M	*	*	35
5	*	N	*	N	*	N	*	30
6 CT	M	M	M	M	*	T	T	42
7	T	T	T	T	T	*	*	35

GRUPO DE TRES TRABAJADORES QUE CUBREN AUSENCIAS EN PLANTA Y QUIRÓFANO:

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	*	*	MP	MP	MP	MP	MP	35
2	MP	MP	MP	*	MP	MQ	MQ	42
3	MQ	MQ	MQ	MQ	MQ	*	*	35

MP: Turno de mañana en Plantas

MQ: Turno de mañana en Quirófano-Urgencias

SANITARIOS DE QUIRÓFANO, CONSULTAS Y RADIOLOGÍA

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
Q	M	M	M	M	M	M/*	*	42/35
CE	M	M	M	M	M	M/*	*	42/35
1Rx	M	M	M	M	M	M/*	*	42/35
Rx	M	M	M	M	M	M	*	35

OBSERVACIONES: descansan domingos, festivos y sábados u otros días para cómputo de jornada anual.

AUXILIARES EN UNIDADES DE HOSPITALIZACIÓN

ORGANIZACIÓN DE SEIS TRABAJADORES A TRES TURNOS

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	*	T	T	T	T	T	35
3 CT	T	T	*	*	M	M	M	35
4	*	N	*	N	*	N	*	30
5	M	M	M	M	*	M	M	42
6	M	M	M	M	M	*	*	35

ORGANIZACIÓN DE SEIS TRABAJADORES A TRES TURNOS (PSIQUIATRÍA):

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	*	T	T	T	T	T	35
3	T	T	*	*	T	T	T	35
4	*	N	*	N	*	N	*	30
5 CT	T	T	T	T	*	M	M	42
6	M	M	M	M	M	*	*	35

ORGANIZACIÓN DE OCHO TRABAJADORES EN TURNO DE TARDE:

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	*	T	T	T	T	T	T	42
2	T	*	*	T	T	T	T	35
3	T	T	T	*	T	T	T	42
4	T	T	T	T	*	*	*	28
5	*	T	T	T	T	T	T	42
6	T	*	*	T	T	T	T	35
7	T	T	T	*	*	T	T	35
8	T	T	T	T	T	*	*	35

URGENCIAS TURNO FIJO DE NOCHES

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	N	*	N	*	N	*	30

AUXILIARES DE QUIRÓFANO

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	*	N	*	N	*	N	*	30
2	T	T	T	T	T	*	T	42
3	M	M	M	M	M	M	*	42
4 CT	M	M	M	M	M	*	*	35
5	M	M	M	M	M	*	*	35
6	N	*	N	*	N	*	N	40
7	*	T	T	T	T	T	*	35
8	M	M	M	M	M	*	M	42
9	M	M	M	M	M	*	*	35
10	M	M	M	M	M	*	*	35

OBSERVACIONES

1.Sistema para cubrir los festivos:

En turno de mañana trabajará el correturnos.

En turno de tarde trabajará quien sale de N3.

En turno de noche trabajará quien le corresponde según cartelera.

En caso de que el correturnos esté de baja, el festivo será trabajado por la persona a la que le corresponde trabajar el sábado por la mañana. Si el correturnos se encuentra cubriendo un turno de un trabajador que esté de baja y coincide con mañanas, cubrirá también el festivo de mañana; si está en otro turno lo trabajará, como en el caso anterior, quien tenga el turno el sábado por la mañana.

2.-Mecanismo para la cobertura de bajas que no se sustituyen entre el personal auxiliar de quirófano.

2.1-El correturnos de cada semana será suplente, adaptando su turno y/o su descanso a las necesidades del servicio, bajas o permisos justificados, incluido el fin de semana. Será, por tanto, en condiciones normales, su turno de mañanas y sus descansos el sábado y domingo, pudiendo si ocurre alguna de las circunstancias antes mencionadas trabajar de N3, N4, mañanas o tardes, descansando sábado o domingo.

2.2-En la primera semana en que este mecanismo se pone en marcha puede suponer la anulación de un descanso de fin de semana (sábado o domingo), en estos casos se generan dos días de descanso, computables como tales (descansos) a efectos de la jornada anual y se arbitraré un mecanismo según el cual la persona afectada solicitará tres fechas por orden de preferencia en las diez semanas siguientes, en los turnos de mañana y que no modifiquen los descansos generales planificados, una de las cuales será atendida.

2.3-Esta norma será aplicada mientras esté en vigor la cartelera en que se produce la baja. Para la siguiente se planificará una nueva con las personas que están realmente en activo, siendo reducidas las semanas de mañana a realizar.

2.4-Todo tipo de descanso acumulado o pendiente de disfrute de los mencionados en el apartado 2.2, no será preferente en períodos de Navidad y /o Semana Santa.

La incorporación de una baja corta, producida dentro de un mismo ciclo, se hará en el mismo turno. Perdido el turno, se incorporará de mañana o según necesidades del servicio, hasta entrar de nuevo en rotación.

DUE QUIRÓFANO

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	M	*	*	35
2	M	M	M	M	M	*	*	35
3	T/GL	T/GL	T/GL	T/GL	T	*	*	35
4	M	M	M	M	M	*	*	35
5	M	M	M	M	M	*	*	35
6	M	M	M	M	M/GL	M/GL	GL	42

DUE REANIMACIÓN

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	*	*	*	28
2	N	*	N	*	N	*	N	40
3	*	*	T	T	T	T	T	35
4	T	T	*	*	M	M	M	35
5	*	N	*	N	*	N	*	30

DUE LABORATORIO

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	M	M	M	*	M/*	M	35/42
3	M	M	M	M	M	*	*	35
4	*	N	*	N	*	N	*	30
5	T	T	T	T	T	T	*	42
6CT	M	M	M	M	M	*	T	42

OBSERVACIONES:

Los festivos de mañana los trabajará el Corretornos. En su ausencia lo realizará el que tiene el turno M(S)

En ausencias imprevistas dobla el Corretornos, si éste estuviese ausente, las mañanas de los sábados y tardes de los domingos las realizarán quienes tienen los turnos M(S) y T(D) respectivamente.

DUE URGENCIAS

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	*	T	T	T	T	T	T	42
2	T	*	*	M	M	M	M	35
3	M	M	M	M	*	*	*	28
4	N	*	N	*	N	*	N	40
5	*	*	T	T	T	T	T	35
6	T	T	T	*	M	M	M	42
7	M	M	M	M	*	*	*	28
8	*	N	*	N	*	N	*	30

DUE UNIDADES DE HOSPITALIZACIÓN

ORGANIZACIÓN CON SEIS TRABAJADORES (REFUERZO MAÑANAS)

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	*	T	T	T	T	T	35
3	T	T	*	*	M	M	M	35
4	*	N	*	N	*	N	*	30
5 CT	M	M	M	M	*	M	M	42
6	M	M	M	M	M	*	*	35

ORGANIZACIÓN CON SEIS TRABAJADORES (REFUERZO TARDES):

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	N	*	N	*	N	*	N	40
2	*	*	T	T	T	T	T	35
3	T	T	*	*	M	M	M	35
4	*	N	*	N	*	N	*	30
5 CT	T	T	T	T	*	M	M	42
6	M	M	M	M	M/T	*	*	35

OBSERVACIONES: En el caso de que el número de DUE dispuestos a realizar traslados sea inferior a 10, los sábados y domingos pasará el nº 3 a realizar tardes, rotando todas las unidades.

TÉCNICOS DE RADIOLOGÍA:

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	*	N	*	N	*	N	*	30
2 CT	M	M	M	M	M	*	T	42
3	T	T	T	T	T	T/*	*	42/35
4	N	*	N	*	N	*	N	40
5	*	M	M	M	M	*	M	35
6	M	M	M	M	M	*	*	35

	L	M	MI	J	V	S	D	HS
1	M	M	M	M	M	M	*	42
2	M	M	M	M	M	*	*	35
3	T	T	T	T	T	*/T	*	35/42

OBSERVACIONES: El CT indica jornada de mañana con disponibilidad para cambiar el turno en caso necesario. Cuando se trata de jornada festiva, se realizará en turno de mañana.



OBSERVACIONES GENERALES

En todas las carteleras, el trabajador que aparece con la indicación de CORRETORNOS (CT), será quien modifique su turno o descanso en caso de necesidad.

En aquellos servicios en los que para la adecuación de jornada anual sea necesario anular algún descanso de fin de semana, por ser el descanso semanal habitualmente en fin de semana, se realizará dicha anulación preferiblemente en sábado.

En los casos en que el trabajador haya causado baja por IT en los últimos días del año, de manera que no sea posible realizar el ajuste de jornada, el período para ello se ampliará hasta el 28 de febrero.



ÍNDICE

Capítulo I

Ámbito del Convenio

- Artículo 1. Finalidad y ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Vigencia del contenido normativo tras la denuncia del Convenio.

Capítulo II

Organización del trabajo

- Artículo 5. Supervisión de enfermería.
- Artículo 6. Coordinación del equipo de limpiezas.
- Artículo 7. Coordinación del equipo de lavadero.
- Artículo 8. Jefatura de Guardia.

Capítulo III

Ingresos y ceses

- Artículo 9. Contratación
- Artículo 10. Pacto de no concurrencia y plena dedicación.
- Artículo 11. Períodos de prueba.
- Artículo 12. Preaviso al cese.
- Artículo 13. Jubilación obligatoria.

Capítulo IV

Promoción profesional

- Artículo 14. Promoción profesional.
 - 1. Cobertura de puestos de trabajo en la Empresa.
 - 2. Formación y promoción individual.

Capítulo V

Jornada y horarios

- Artículo 15. Jornada laboral.
 - 1. Jornadas efectivas anuales.
 - 2. Cumplimiento de jornadas efectivas.
 - 3. Exceso de jornada
- Artículo 16. Guardias de presencia física.
- Artículo 17. Horarios y turnos.

Capítulo VI

Vacaciones, permisos y licencias

- Artículo 18 . Vacaciones.
- Artículo 19. Permisos retribuidos.

Capítulo VII

Suspensión del contrato de trabajo

- Artículo 20. Excedencias y suspensiones del contrato de trabajo.
 - 1. Excedencias voluntarias.
 - 2. Excedencias por maternidad, paternidad y adopción.
 - 3. Suspensión del contrato por maternidad y adopción de menores.
- Artículo 21. Permisos sin sueldo.



Capítulo VIII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 22. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Artículo 23. Obligaciones de la Empresa.

Artículo 24. Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 25. Vigilancia de la salud individual.

Artículo 26. Ropa de trabajo.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 27. Faltas.

1. Faltas leves.
2. Faltas graves.
3. Faltas muy graves.

Artículo 28. Sanciones.

1. Por faltas leves.
2. Por faltas graves.
3. Por faltas muy graves.

Capítulo X

Retribuciones

Artículo 29. Salario.

Artículo 30. Salario base de Convenio.

Artículo 31. Complementos salariales.

1. Complemento personal de antigüedad
2. Complemento personal de plena dedicación
3. Complementos de puesto de trabajo.
 - a) De supervisión de enfermería
 - b) De coordinación de equipo de limpieza.
 - c) De coordinación de equipo de lavadero.
 - d) De auxiliares de clínica y sanitarios con destino en radiología y laboratorio
 - e) De asistencia continuada:
 - e.1. Guardias.
 - e.2. De jornada nocturna a turnos.
 - e.3. De trabajo a turnos en domingos y festivos.
 - e.4. De jornada nocturna a turnos en domingos y festivos.
 - f) Complemento específico de turnicidad.
 - g) Complemento para personal con jornada nocturna fija sin turnos.
 - h) Complemento jornada especial personal facultativo médico.
 - i) De trabajo en Navidad.

4. Complementos de cantidad de trabajo.

5. Complemento de plena y exclusiva dedicación

6. De vencimiento periódico superior al mes.

7. Complemento específico de turnicidad.

8. Complemento para el personal con jornada nocturna fija sin turnos.

9. Complemento jornada especial facultativos.

Artículo 32. Complemento personal de antigüedad.

Artículo 33. Guardias.



Artículo 34. Jornada nocturna.

Artículo 35. Auxiliares de clínica y sanitarios con destino en radiología y laboratorio.

Artículo 36. Trabajo en festivos.

Artículo 37. Trabajo en Navidad.

Artículo 38. Pago de las retribuciones.

Artículo 39. Retribución del período vacacional.

Artículo 40. Complemento de Productividad variable

Artículo 40 bis. Complemento de Productividad Fija.

Artículo 41. Anticipos.

Capítulo XI

Asistencia, acción social y otras materias

Artículo 42. Incapacidad temporal.

Artículo 43. Ayuda por fallecimiento.

Artículo 44. Comida del personal de guardia.

Artículo 45. Póliza de responsabilidad civil.

Artículo 46. Garantías en caso de detención.

Capítulo XII

Movilidad

Artículo 47. Movilidad funcional.

Artículo 48. Sustitución del personal en caso de ausencia no prevista.

Capítulo XIII

Órgano de representación colectiva de los trabajadores y acción sindical

Artículo 49. Órgano de representación.

Artículo 50. Secciones y delegados sindicales.

Artículo 51. Derecho de información.

Artículo 52. Deber de sigilo.

Artículo 53. Cuotas sindicales.

Artículo 54. Asamblea de los trabajadores.

Capítulo XIV

Comisión Mixta Paritaria

Artículo 55. Constitución y facultades.

Artículo 56. Composición.

Artículo 57. Reuniones y resoluciones.

Capítulo XV

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 58. Plan de Igualdad.

Disposiciones transitorias

Primera. Absorción y compensación salarial.

Segunda. Eficacia entre suscripción y publicación del pacto colectivo.

Cláusulas adicionales

Primera. Aplicación de lo convenido respecto de las relaciones individuales de trabajo.

Segunda. Subgrupos profesionales.

Tercera. Certificados de servicios

Cuarta. Homologación de jornada y salarios.

Quinta. Comisión



Sexta. Protocolos.

Séptima. Plantilla.

Octava. Intranet.

Disposición final

Vinculación al conjunto de lo pactado y derecho supletorio.

Anexos I a IV

Tablas salariales 2019-2021

Anexos V

Jornadas anuales turno rotatorio mañana-tarde-noche.

Anexo VI

Horarios y organización de Turnicidad.